

ОБРАЗ РОССИЙСКОГО РАБОТНИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: КУЛЬТУРНЫЙ И ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТЫ⁶

Грачев А.А. (Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия)

agr450@mail.ru

Убтргцшдгшш шду. ' 02.08.2019

гршгшшшш шду. ' 04.08.2019

цшшгггггшш гшгшшшш шду. ' 17.09.2019

В статье обсуждается проблема образа работника, включённого в систему управления персоналом. Показано, что адекватный образ работника, ядром которого выступают мотивационные характеристики, позволяет построить эффективную систему мотивирования персонала, ориентированную на удовлетворение его жизненных интересов. Основанием для определения набора мотивационных характеристик работника выступила трехкомпонентная модель жизненных ориентаций, предполагающая дефицитарную ориентацию, ориентации на самореализацию и духовную. Эмпирическое исследование определило характерные для взрослых работающих людей и студентов образы типичного и идеального российского работника. Показана связь 'тих образов с российской национальной культурой: в образах типичного и идеального работников выражена ориентация на отношения, на общение, на взаимопомощь. Определены гендерные особенности образов работника, связанные с тем, что женщины представляются более ориентированными на отношения, чем мужчины.

Ключевые слова: образ работника, жизненные ориентации работника, типичный работник, идеальный работник, культурные особенности образа, гендерные особенности образа.

Образ работника довольно давно исследуется в психологии не только в отношении профессионально важных качеств, обеспечивающих эффективный труд, но и как компонент системы управления: в соответствии с представлением о подчинённом руководитель строит систему управления [4]. В наших предыдущих работах было показано, что основу этого образа составляют мотивационные характеристики работника, отражающие требования работника к организации в соответствии с жизненными ориентациями работника. В соответствии с этим была определена система управляющих воздействий, обеспечивающая удовлетворение требований работника [2].

Эта система основывается на двух формах образа работника — образе типичного работника и образе идеального работника.

⁶ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 18-013-00542А.

Дальнейшая конкретизация понятия «образ работника» связана с учётом двух аспектов:

- образ работника должен рассматриваться в контексте национальной и организационной (корпоративной) культуры;
- образ работника имеет двух основных носителей — мужчину и женщину, что приводит к формированию гендерных особенностей образа работника-мужчины и работницы- женщины.

Культурный аспект образа работника: Человек как работник в своём рабочем поведении, в основном, реализует особенности двух культур — национальной и организационной, которая может в значительной степени отличаться от национальной. В данной статье акцент делается на национальных особенностях работника.

Особенности национальной культуры отражены в образе человека как представителя этноса. Более того, во многих культурах представлена *трудовая этика*, содержащая в себе некоторый набор правил, норм и ценностей, регулирующих рабочее поведение человека и его отношение к труду. При этом трудовая этика, так же, как и культура в целом, испытывает на себе влияние религиозной этики. В настоящее время, пожалуй, более известна протестантская трудовая этика, связанная с возведением труда в число высших ценностей. Однако по такой логике можно предполагать и другие религиозные этики.

В частности, особенности национальной культуры россиян в значительной степени задаются основной религией России - православием, а отношение к труду – православной этикой. Православная этика, определяющая отношение к труду, нашла свое отражение в «*Основах социальной концепции Русской Православной Церкви*». В этой концепции указывается на то, что труд сам по себе не является безусловной ценностью и имеет два нравственных побуждения к труду - а) трудиться, чтобы питаться самому, никого не отягощая, и б) трудиться, чтобы подавать нуждающемуся [5]. Этим православная этика отличается от протестантской трудовой этики, в которой труд и его материальные результаты имеют самостоятельную ценность [1].

Таким образом, в православной трудовой этике содержится требование трудиться ради высших ценностей, в частности, - для помощи ближнему. В этой связи З.В.Сикевич отмечает специфику этических ценностей русских: если европейцы ориентированы на ценности протестантской этики (ценности индивидуальной самореализации, самосовершенствования), то русские ориентированы на православные ценности – коллективизм, скромность и трудолюбие [6].

Итак, несмотря на возрастание индивидуалистических тенденций в ориентациях российского работника в последние годы, можно с уверенностью утверждать, что для русских до сих пор более характерен коллективизм. При этом коллективизм русских имеет больше духовную, а не дефицитарную направленность и проявляется в альтруизме, стремлении оказать помощь, в доверии и уважении.

Следующая задача состоит в определении а) мотивационных характеристик российского работника, используемых для построения системы управления в отношении удовлетворения жизненных интересов работника, б) выраженности мотивационных характеристик, отражающих ориентации работника на отношения и на дело, в) выраженности коллективистских характеристик работника.

Мотивационный профиль современного российского работника: Для определения мотивационного профиля работника была разработана и апробирована оценочная шкала, определяющая выраженность 20-ти основных мотивационных характеристик работника, соответствующих трем жизненным ориентациям человека – дефицитарной, на самореализацию и духовной [2].

В эмпирическом исследовании, в котором участвовали 393 чел. (рабочие и служащие организаций разного типа) была определена степень выраженности каждой из 20-ти характеристик. (Поскольку по статистическим критериям образы работника у рабочих и служащих были очень близки, обсуждаются результаты, полученные на общей выборке).

Образ типичного работника характеризуется следующими особенностями (наиболее выраженные мотивационные характеристики в порядке убывания значимости):

- Заинтересованность в удовлетворении своих материальных потребностей,
- Желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу,
- Стремление к благоприятному положению в коллективе,
- Стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей,
- Стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе,
- Заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе.

Итак, наиболее значимой в портрете типичного работника оказалась дефицитарная ориентация. Одну характеристику можно отнести к духовным и ещё одну – к самореализационным. При этом в портрете типичного работника явно выражена ориентация на отношения, в то время как ориентация на работу выражена меньше.

Образ идеального работника характеризуется следующими особенностями (наиболее выраженные мотивационные характеристики в порядке убывания значимости):

- Стремление выложиться полностью время работы,
- Стремление к благоприятному положению в коллективе,
- Захваченность работой,
- Стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе,
- Переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе,
- Отношение к работе как к средству для развития себя, для самосовершенствования.

Видно, что в портрете идеального работника выражены как духовная ориентация, так и ориентация на самореализацию. В результате в мотивационном профиле идеального работника в ряду наиболее значимых характеристик остается лишь одна дефицитарная - стремление к благоприятному положению в коллективе. При этом существенно возрастает значимость ориентации на работу при сохранении ориентации на отношения.

Итак, образ типичного работника в представлениях российских работников а) имеет преимущественно дефицитарное содержание (предполагает выраженное стремление к удовлетворению базовых потребностей), б) связан с особенностями национальной культуры, в которой большую ценность имеет ориентация работника на отношения, на общение. А вот в образе идеального работника основные содержание составляют а) самореализационные и духовные характеристики, б) ориентация на работу, на дело, но не на отношения, хотя эта ориентация и сохраняется.

Это движение идеального работника в сторону деловой ориентации, скорее всего, отражает общую тенденцию динамики организационных культур: движение западных культур в сторону отношений (к коллективизму) и одновременное усиление в восточных культурах индивидуальной ответственности за результаты своего труда. (Такую динамику отмечают исследователи относительно прогрессивных западных и восточных организаций).

Гендерный аспект образа работника: Этот аспект связан с характерными особенностями образов работника и работницы. Эти образы, с одной стороны, испытывают влияние культуры, а с другой, обусловлены половыми особенностями мужчин и женщин. Это в сочетании и определяет гендерные особенности образов.

Е.П.Ильин, проводя анализ многочисленных работ, представляющих гендерные особенности человека в труде, обращает внимание на то, что:

- феминность (проявление женственности) больше связывается с общением, в то время, как маскулинность (проявление мужественности) — с деятельностью;
- юноши больше ориентированы на творческий характер труда, возможность самостоятельного принятия решений, девушки — на возможность контактов с людьми и на материальную заинтересованность;
- гендерные стереотипы предписывают женщинам исполнительскую и обслуживающую деятельность, а для мужчин - инструментальную сферу деятельности, технику, творческую и руководящую работу [3].

Естественно ожидать, что эти тенденции реализуются и в образе работников — мужчины и женщины.

В нашем исследовании студенты гуманитарного профиля (199 чел.) определяли образы работника-мужчины и работницы-женщины с использованием шкалы мотивационных характеристик работника (см. выше). Поскольку эти образы у студентов-юношей и студенток-девушек оказались по статистическим показателям очень близки, обсуждаются результаты в целом по выборке. Образ типичного

работника-женщины характеризуется следующими особенностями (наиболее выраженные мотивационные характеристики в порядке убывания значимости):

- Заинтересована в удовлетворении своих материальных потребностей,
- Стремится к благоприятному положению в коллективе,
- Хочет выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу,
- Стремится к признанию, высокой оценке со стороны значимых для него людей,
- Заинтересована в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе,
- Любит отдохнуть во время работы, стремится производить меньше усилий.
- Наиболее выраженные характеристики работника-мужчины:
- Заинтересован в удовлетворении своих материальных потребностей,
- Любит отдохнуть во время работы, стремится производить меньше усилий,
- Хочет выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу,
- Стремится к признанию, высокой оценке со стороны значимых для него людей,
- Во всем преследует личную выгоду,
- Стремится к благоприятному положению в коллективе.

Видно, что портреты типичных работников очень близки и в значительной степени сходны с образом типичного работника, который обсуждался выше в связи с культурными особенностями. Примечательно то, что в образе типичного работника (как мужчины, так и женщины) не оказалось таких значимых характеристик, как бескорыстная помощь товарищам по работе и стремление к глубокому общению с товарищами, существенных для выборки работающих людей.

Несмотря на сходство образов, все-таки есть некоторые различия в образах мужчины и женщины: женщины, как и предполагалось, проявляют большую ориентацию на отношения, чем мужчины. (Правда, по портрету типичного работника не видно, чтобы мужчина проявлял большую ориентацию на деятельность).

Показательно то, что как для женщины, так и для мужчины, наименее значимыми оказались такие характеристики, как видение смысла своей жизни в работе, жертвенность собой во имя работы, готовность «сгореть» на работе. Это значит, что, по мнению респондентов, типичный российский работник не готов полностью отдавать себя работе. Это подтверждается присутствием в списке значимых такой характеристики, как стремление отдыхать во время работы, производить меньше усилий, более выраженной у мужчин.

Портреты идеальных работников ожидаемо отличаются от типичных. Образ идеального работника-женщины характеризуется следующими особенностями (наиболее выраженные мотивационные характеристики в порядке убывания значимости):

- Работу представляет как средство для развития себя, для самосовершенствования,
- Проявляет широкие познавательные интересы,

- Стремится к благоприятному положению в коллективе,
- Работа захватывает ее, во время работы стремится выложиться полностью,
- Заинтересована в выполнении сложных, но посильных производственных заданий,
- Переживает чувство долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе.
- Сходные характеристики проявляет идеальный работник-мужчина:
- Работу представляет как средство для развития себя, для самосовершенствования,
- Работа захватывает его, во время работы стремится выложиться полностью,
- Проявляет широкие познавательные интересы,
- Заинтересован в выполнении сложных, но посильных производственных заданий,
- Стремится к благоприятному положению в коллективе,
- Переживает чувство долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе.

Видно, что в списке наиболее значимых характеристик идеального работника основное место занимают характеристики, представляющие ориентацию на самореализацию и духовную ориентацию. В этом отношении портреты идеальных работников студентов близки портретам работающих людей за одним исключением: так же, как и в портрете типичного работника в портретах идеального работника студентов отсутствует готовность помогать товарищам, присутствующая у работающих людей. В этом отношении можно высказать два предположения: а) в процессе работы у человека формируется готовность помогать, которая становится значимой ориентацией для работника, б) молодые люди большие индивидуалисты, чем зрелые. (Эти предположения могут пересекаться).

Сравнение портретов идеального работника у девушек и юношей показывает, что списки качеств полностью совпадают, однако значимость характеристик в этих списках — разная (различия статистически достоверны): у женщин стремление к благоприятному положению в коллективе выше, что подтверждает более высокую ориентацию женщин на общение на отношения. У мужчин значимо выше две деятельностные самореализационные характеристики — стремление полностью реализовать свой потенциал, стремление к решению сложных задач (условие реализации потенциала).

Таким образом, предположение о большей представленности в образах работниц отношений, общения, а в образе работников — деятельности получило подтверждение в образе идеальных работников и только частичное - в образе типичного работника.

Характерно то, что в образе идеального работника отрицается низкая включенность в работу (наименее значима такая характеристика, как стремление

отдыхать во время работы, производить меньше усилий), присутствующая среди значимых в портретах типичных работников. То есть идеальный работник представляется не только самоактуализирующимся, но гораздо больше включенным в работу.

Итак, полученные результаты показывают то, что в образах типичного и идеального работников — мужчин и женщин — больше общего, чем различного. Общее в портретах типичных работников связано с преимущественно дефицитарным содержанием мотивационных характеристик, составляющих содержание портретов. Различие состоит в большей ориентации работницы на отношения. Образы же идеальных работников представляют, в основном, самоактуализирующегося работника, ориентированного на самореализацию в работе и на духовные ценности. При этом для идеальной работницы-женщины, по мнению респондентов, так же, как и для типичной, больше, чем для мужчины, значимы отношения.

Выводы:

1. Адекватный образ работника, ядром которого выступают мотивационные характеристики, позволяет построить эффективную систему мотивирования персонала, ориентированную на удовлетворение его жизненных интересов.
2. Трехкомпонентная модель жизненных ориентаций, предполагающая дефицитарную ориентацию, ориентации на самореализацию и духовную, позволяет определить достаточно полный набор мотивационных характеристик работника.
3. Эмпирическое исследование показало, что в образе российского работника выражена ориентация на отношения, на общение, на взаимопомощь; эта ориентация адекватна российской национальной культуре. При этом молодые люди видят работника большим индивидуалистом, чем зрелые работающие люди.
4. Образ типичного работника имеет преимущественно дефицитарное содержание, связанное с удовлетворением базовых потребностей, а образ идеального работника - самоактуализационное, предполагающее ориентацию на самореализацию и духовную ориентацию. Мотивационные характеристики, составляющие образ типичного работника, представляют актуальные требования работника к организации, а характеристики идеального работника — готовность персонала к организационным изменениям.

Гендерные различия в образах работников связаны с тем, что женщины представляются более ориентированными на отношения, чем мужчины.

Литература

1. **Вебер М.** Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. —808 с.

2. **Грачев А.А.** Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Ин-т практической психологии, 2008.
3. **Ильин Е.П.** Пол и гендер. СПб.: Питер, 2010.
4. **Макгрегор Д.** Человеческий фактор и производство // Социологические исследования, 1995, № 1. С. 146-151
5. Основы социальной концепции Русской Православной Церкви// <http://www.patriarchia.ru/db/text/141422>.
6. **Сикевич З.В.** Социология и психология национальных отношений. – СПб.: Изд-во Михайлова В.А., 1999

THE IMAGE OF THE RUSSIAN WORKER IN THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT: CULTURAL AND GENDER ASPECTS

Grachev A. A. (Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia)

The article discusses the problem of the image of the employee included in the personnel management system. It is shown that an adequate image of the employee, the core of which are the motivational characteristics, allows you to build an effective system of motivation, focused on the satisfaction of his vital interests. The basis for determining the set of motivational characteristics of the employee was a three-component model of life orientations, involving a deficit orientation, orientation to self-realization and spiritual. The empirical study identified typical images of a typical and ideal Russian worker for adult working people and students. The connection of these images with the Russian national culture is shown: in images of typical and ideal workers orientation on the relations, on communication, on mutual aid is expressed. The gender features of the employee's images associated with the fact that women seem to be more relationship-oriented than men are determined.

Keywords: *image of the employee, life orientations of the employee, typical employee, ideal employee, cultural features of the image, gender features of the image*