

СТРАТЕГИЯ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕКА В ТРУДЕ

В. Б. Рябов

Аннотация: в статье рассматривается понятие стратегии трудовой жизни. На основе анализа литературных источников и собственного эмпирического исследования выводится перечень наиболее распространенных стратегий трудовой жизни. Предлагается способ применения стратегий трудовой жизни в эмпирическом исследовании качества трудовой жизни в организации.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, самореализация, стратегия трудовой жизни.

Summary: An idea of work life strategy is considered. A list of most widespread work life strategies is lead out of literature and empirical research. A method of using of idea of work life strategy for empirical research of quality of working life in organization is suggested.

Keywords: quality of working life, self-realization, work life strategy.

Проблема изучения факторов, определяющих благополучие людей, качество их жизни, в том числе трудовой, находится в фокусе внимания профессиональных работников правоохранительной системы разной специализации [1, 3, 10]. Знание этих факторов и психологических механизмов формирования у человека оценок удовлетворенности своей трудовой деятельностью и собственной жизнью в целом определяет в конечном счете профессиональную успешность в соответствующих профессиональных сферах организационно-правовой, учеб-

ной, воспитательной и управленческой деятельности этих специалистов. Методы и модели оценки собственного качества трудовой жизни разрабатываются нами в Институте психологии РАН начиная с 2006 г. [7, 8, 9].

Возможность личностной самореализации человека в трудовой жизни является важнейшим фактором позитивной оценки им качества трудовой жизни [8]. Именно успешность самореализации определяет высокий уровень как его удовлетворенности трудом, так и положительного эмоционального восприятия труда, вплоть до ощущения счастья, получаемого в процессе трудовой деятельности.

Самореализация в трудовой жизни у людей может быть направлена на удовлетворение достаточно разных потребностей. Каждому человеку присущ индивидуальный способ самореализации в труде, который сформировался в процессе его воспитания и становления как профессионала. При этом возникает вопрос, с помощью какой интегральной характеристики можно идентифицировать индивидуальный способ самореализации человека. По мнению Г.М. Зараковского, самореализация — это осуществление индивидом такой деятельности, которая принята им как стратегическая цель жизни или отдельного ее этапа [4, с. 239–240]. В соответствии с этой точкой зрения мы предлагаем в качестве основного индикатора самореализации использовать поня-

тие стратегии жизни или стратегии трудовой жизни.

Стратегия трудовой жизни — это устойчивые на длительном промежутке времени (от нескольких лет и больше) характеристики поведения человека, определяющие его выборы и предпочтения в трудовой жизни. Стратегия трудовой жизни является содержательной характеристикой проявления активности человека, включающей в себя ее общую направленность и принцип реализации. Стратегии описывают желаемое состояние человека и ситуацию, в которой он находится, в терминах выбора способа достижения этого состояния, поведения и принятия решений при выборе того или иного способа поведения. Например, такая характеристика в терминах ценностей, как «деньги», в терминах стратегий может иметь вид «максимизация финансового благополучия», «максимизация прибыли или дохода» или, напротив, быть совсем другой стратегией, а именно «минимизацией финансовых затрат».

Стратегии трудовой жизни лежат в основе сознательных и бессознательных выборов, которые делает каждый человек при принятии решений. В большей степени эти решения относятся к принятию важных жизненных решений, таких как выбор профессии, выбор наиболее привлекательного места работы. Если сделанный выбор соответствует стратегической направленности конкретной личности, то он принимается им как свой, соответствующий своей природе, вызывающий чувство наибольшей удовлетворенности и приводящий в будущем к положительным эмоциональным результатам и чувствам. Таким образом, жизненные стратегии

лежат в основе детерминации поведения человека.

Для того чтобы сформулировать перечень стратегий трудовой жизни человека, нами было организовано и проведено эмпирическое исследование, позволяющее выявить стратегические направления приложения активности человека в трудовой жизни. С этой целью мы определяли критерии, которые лежат в основе выбора новой работы при ее смене у людей разного пола и возраста. Эмпирическое исследование проведено методом интервью 78 специалистов (юристов, финансистов и экономистов), осуществляющих свою профессиональную деятельность в различных коммерческих, банковских, аудиторских и консультативных фирмах. В опросе принимали участие сотрудники фирмы, от рядовых должностей до уровня топ-менеджеров обоего пола. Возраст опрошенных изменялся в пределах от 18 до 61 года. Опрошенным в рамках данного исследования предлагался один вопрос: «Назовите не более трех характеристик работы, которые являются для Вас самыми главными при выборе нового места работы».

В таблице 1 представлены полученные ответы, частоты их воспроизведения участниками опроса, в ее последней колонке приводятся стратегии трудовой жизни, соответствующие этим высказываниям. Заметим, что критерии выбора работы, указанные в первой колонке таблицы 1, в рамках структуры анализа, который мы осуществляли выше, могут быть интерпретированы как условия, соответствующие успешной реализации данной стратегии трудовой жизни.

Таблица 1
Стратегии трудовой жизни, полученные в эмпирическом исследовании
критериев выбора работы

Критерий выбора работы	Частота воспроизведения ответа опрошенными	Соответствующая данному критерию стратегия трудовой жизни
Высокая зарплата	56	Ориентация на материальную выгоду
Хорошие возможности для профессионального развития, повышения своего профессионального уровня	52	Стратегия развития (максимизация профессионального ресурса)
Работа, дающая гарантии стабильности и создающая уверенность в завтрашнем дне	47	Стратегия стремления к избеганию неопределенности
Хорошие, доброжелательные люди, работающие в организации	43	Стратегия отношений
Хорошая психологическая атмосфера в коллективе	31	Стратегия отношений
Интересная работа	28	Стратегия удовольствия
Работа, позволяющая приобрести необходимый стаж, практический опыт для того, чтобы перейти на лучшую работу	28	Стратегия накопления ресурса, развития
Работа в эффективной команде профессионалов	19	Стратегия эффективного взаимодействия, сотрудничества
Работа, дающая достаточно времени и возможностей для отдыха, личной и семейной жизни	18	Стратегия гармонизации
Регламентированная, вполне определенная и заранее обговоренная работа	15	Стратегия стремления к избеганию неопределенности
Комфортная и приятная атмосфера на рабочем месте	14	Стратегия минимизации энергетических затрат, стратегия удовольствия
Работа, позволяющая занимать определенное, достаточно престижное положение в обществе	8	Стратегия позиционирования, стратегия доминирования
Работа, дающая возможность управлять людьми, власть над ними	7	Стратегия доминирования
Работа, предоставляющая свободу творчества	5	Стратегия свободы творчества, стремление к автономии
Работа в дружелюбном, бесконфликтном коллективе	3	Стратегия дружеских отношений
Работа, дающая возможность общаться с разными людьми	2	Стратегия стремления к открытым коммуникациям
Работа, позволяющая чувствовать свою нужность, полезность	1	Стратегия причастности
Работа, позволяющая постоянно совершенствовать свое мастерство	1	Стратегия качества
Работа, связанная с возможностью рисковать, играть и выигрывать	1	Стратегия риска

Таким образом, полученный в результате список стратегий трудовой жизни выглядит следующим образом:

- 1) максимизация материальной выгоды;
- 2) максимизация профессионального ресурса (стратегия развития);
- 3) минимизация неопределенности;
- 4) стратегия дружеских отношений;
- 5) стратегия открытых коммуникаций;
- 6) максимизация удовольствия от работы;
- 7) максимизация эффективности делового взаимодействия, стратегия сотрудничества;
- 8) стратегия гармонизации работы с другими сферами жизни человека (личной, семейной и другими);
- 9) минимизация затрат (энергетических и других);
- 10) стратегия позиционирования;
- 11) стратегия доминирования, стремления к власти;
- 12) максимизация свободы, самостоятельности, независимости;
- 13) стратегия причастности;
- 14) стремление к совершенству, стратегия качества;
- 15) стратегия риска.

Дополнительно нами были проанализированы литературные источники, позволяющие установить конкретные способы стратегической направленности активности человека в трудовой деятельности и сформулировать на основе анализа возможные варианты стратегий трудовой жизни, которые не удалось выявить в результате собственного эмпирического исследования. В качестве использованных нами для этой цели литературных материалов были выбраны следующие

концепции, теории и результаты исследований:

- концепции менеджмента организации (концепция иерархии потребностей А. Маслоу, концепция ERG К. Альдерфера, концепция приобретенных потребностей Д. МакКлелланда) [2];
- психологические тесты (тест «Якоря карьеры» [6], диагностирующий направленность человека в трудовой жизни на определенные содержательные аспекты трудовой деятельности, морфологический тест ценностей (<http://azps.ru/tests/2/tt21.html>), тест мотивов выбора профессии (<http://www.eti-deti.ru/det-test/68.html>);
- результаты эмпирических исследований ценностных ориентаций в трудовой деятельности, проведенных Т.С. Кабаченко [5].

Вследствие ограниченности объема статьи приведем только результаты проведенного литературного анализа, позволившего сформулировать несколько стратегий трудовой жизни, которые не были выявлены в ходе проведенного нами и описанного эмпирического исследования (табл. 2). В таблице 2 в колонках цифрами отображаются упоминание признаков стратегий трудовой жизни в следующих литературных источниках:

- 1 — концепция иерархии потребностей А. Маслоу («пирамида Маслоу»);
- 2 — концепция ERG К. Альдерфера;
- 3 — приобретенных потребностей Д. МакКлелланда;
- 4 — психологический тест «Якоря карьеры»;
- 5 — морфологический тест трудовых ценностей;
- 6 — психодиагностический тест «Мотивы выбора работы»;

Таблица 2

Стратегии трудовой жизни по результатам анализа литературных источников

Стратегии трудовой жизни	Упоминание в литературном источнике						
	1	2	3	4	5	6	7
Стратегия признания	+	+	+				+
Стратегия служения	+			+			+
Стратегия вызова, преодоления				+			
Стратегия продуктивности, эффективности					+		+
Стратегия свободы самовыражения, творчества							
Стремление к формированию и культивированию собственной уникальности				+	+	+	
Стратегия созидания					+		+
Стремление к новизне, неопределенности, стратегия поиска						+	+

7 — результаты эмпирического исследования организационных ценностей, проведенного Т.С. Кабаченко.

В строках таблицы 2 обозначены стратегии трудовой жизни, которые могут быть сформулированы на основе анализа концепций, моделей и результатов исследований, описанных в отмеченных плюсами литературных источниках.

Обобщение результатов комплексного анализа разных информационных источников, отражающих ценностные и потребностные аспекты трудовой жизни, позволило нам сформировать список из 24 наиболее распространенных стратегий трудовой жизни человека.

Полученные списки стратегий трудовой жизни в значительной степени пересекаются. Таким образом, стратегические выборы человека в различных ситуациях и по отношению к разным объектам в организационно-экономических

системах сводятся к сформулированному нами ограниченному перечню стратегий. В список наиболее часто встречающихся стратегий трудовой жизни входят:

- 1) максимизация материальной выгоды;
- 2) максимизация профессионального ресурса (стратегия развития);
- 3) минимизация неопределенности;
- 4) стратегия дружеских отношений;
- 5) стратегия открытых коммуникаций;
- 6) максимизация удовольствия от работы;
- 7) максимизация эффективности делового взаимодействия, стратегия сотрудничества;
- 8) стратегия гармонизации работы с другими сферами жизни человека (личной, семейной и другими);
- 9) минимизация затрат (энергетических и других);

- 10) стратегия позиционирования;
- 11) стратегия доминирования, стремления к власти;
- 12) максимизация свободы, самостоятельности, независимости;
- 13) стратегия причастности;
- 14) стремление к совершенству, стратегия качества;
- 15) стратегия риска;
- 16) стратегия признания;
- 17) стратегия служения;
- 18) стратегия вызова, преодоления;
- 19) стратегия продуктивности, эффективности;
- 20) стратегия культивирования собственной уникальности, незаменимости;
- 21) стратегия созидания;
- 22) стратегия поиска, стремление к новизне, неопределенности.

Сформулированный список стратегий трудовой жизни использован нами при разработке инструментария для диагностики субъективного качества трудовой жизни и проведения эмпирических исследований качества трудовой жизни в организации [9]. В частности, на основе списка стратегий трудовой жизни был создан список условий труда, который был заложен в анкету опроса сотрудников организации. При этом формулировки названий стратегий были преобразованы в формулировки условий труда в организации. Например, стратегия удовольствия от работы нашла отражение в формулировке условия труда «интересная работа», стратегия развития в формулировке «перспективы профессионального роста» и т. д. В процессе опроса участники исследования давали оценки субъективной важности данного условия лично для них и реального состоя-

ния данного условия на их рабочем месте. По результатам проведенного эмпирического исследования проводилась оценка качества трудовой жизни в организации и на основе разработанной модели качества трудовой жизни осуществлялось прогнозирование реакции разных групп работников организации на возможные управляющие воздействия.

Литература

1. *Абдуллаева М.М.* Особенности «образа Я» профессиональных юристов // Прикладная юридическая психология. — 2008. — № 2. — С. 108 — 121.
2. *Виханский О.С., Наумов А.И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. — 415 с.
3. *Дмитриева Л.А.* Удовлетворенность служебной деятельностью сотрудников оперативных подразделений ОВД и УИС // «Прикладная юридическая психология. — 2007. — № 1. — С. 79–83.
4. *Заракровский Г.М.* Качество жизни населения современной России: Психологические составляющие. — М.: Смысл, 2009. — 319 с.
5. *Кабаченко Т.С.* Психология управления: в 2 ч. — М., 1997.
6. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / отв. ред. А.Ф. Кудряшов. — Петрозаводск: Петроком, 1992. — 318 с.
7. *Рябов В.Б.* Качество трудовой жизни в структуре качества жизни // Материалы итоговой научной конференции Ин-та психологии РАН (Москва, 1–2 февр. 2006 г.) / отв. ред. А.Л. Журавлёв, Т.И. Артемьева. — М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2006. — С. 189–200.
8. *Рябов В.Б.* Качество трудовой жизни как конструкт согласования интересов работников и интересов организации // Социальная психология труда: теория и практика / отв. ред. А.Л. Журавлёв, Л.Г. Дикая. — М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2010. — Т. 2 с. 214–231.
9. *Рябов В.Б.* Гуманитарная технология организационного проектирования и развития. — М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2011. — 224 с.
10. *Сочивко Д.В., Савченко Т.Н., Головина Г.М.* Субъективное качество жизни в различных по характеру социальной закрытости социумах // Прикладная юридическая психология. — 2010. — № 4. — С. 8–22.