

Смирнова Надія Вікторівна
*кандидат економічних наук, викладач,
Відокремлений структурний підрозділ
«Криворізький фаховий коледж
Національного авіаційного університету»*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-364-7-38>

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ В КОЛЕКТИВІ

Відомо, що кожна особистість є індивідуальністю з лише її притаманним набором поведінкових звичок, сформованих впродовж всього її життя. Основу нашої поведінки становлять як умовні, так і безумовні рефлекси. Перші з них набувають форми закоренілих звичок і формуються, якщо одну й ту саму дію повторити мінімум тричі. Основою ж закріплення даних дій є мислення, а точніше його тип.

Прийнято виділяти два типи мислення: догматичне і критичне [1]. Для особистостей з першим типом властивим є шаблонне сприйняття світу, відсутність критичного аналізу, поваги до чужої думки, завищена самооцінка, невизнання власних помилок і перекладення відповідальності за невдачі на сторонніх осіб чи обставини. Натомість, критичне мислення наділяє особистість вмінням аналізувати події, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, критично сприймати обставини, бути логічним, послідовним, раціональним, креативним, гнучким, допитливим.

Якщо ж дані типи мислення перенести на процес формування знань, умінь і навичок, а також виконання посадових обов'язків, отримаємо два типи працівників і, відповідно, колективу [2]. Перший можна охарактеризувати як пасивний, агресивно налаштований, деструктивний. Другий – активний, налаштований на співпрацю, ініціативний, ефективний, конструктивний.

Прийнято вважати, що у кожному колективі відсоток деструктивного коливається у межах 8-25%. Але, навіть найменший відсоток осіб із догматичним типом мислення може завдати підприємству суттєвої шкоди. Дані індивіди не визнаватимуть внутрішньої документації підприємства, нехтуватимуть нормами поведінки і субординації. До того ж завищена самооцінка сприятиме формуванню в колективі неформальної групи «невизнаних геніїв», вміння яких керівництво не оцінило. Кожне завдання такими особами ретельно розглядатиметься в плані його складності, послідовності виконання і кількості ресурсів для цього. Також під «аналіз» підпадатиме особистість виконавця із з'ясуванням причин, чому саме даний працівник має його виконувати.

У випадку ж коли деструктивному працівнику доручать нове завдання, він затягне його виконання, мотивуючи це тим, що потрібен час, а точніше пауза для з'ясування його особливостей, а насправді, пошуку варіантів рішення. За умови лояльності керівника час виконання може затягтися, а в результаті виявиться, що допущено безліч помилок, на виправлення яких теж потрібно виділити час.

Така поведінка пояснюється тим, що працівники з догматичним типом мислення не бажають професійно розвиватися, не бачачи в цьому особистого інтересу. Кожне завдання розглядається ними як тягар, від якого вони намагаються як умога швидше позбавитися, розтягують його наскільки це можливо, показуючи керівництву, що ретельно над ним працюють, допускаючи при цьому навмисно помилки, виправляючи які, створюватиметься видимість зайнятості. Протягом цього періоду такий «фахівець» гарантовано не отримає нового завдання.

В той самий час поведінка і дотримання норм трудової дисципліни частиною колективу з аналітичним мисленням розцінюється деструктивними працівниками як «кар'єризм» чи «підлабузництво».

Для прикладу розглянемо матричну структуру управління дослідно-конструкторським підрозділом, у складі якого є відповідні деструктивні працівники. Наслідки їх роботи:

- нерівномірність здачі технологічної документації групами;
- гальмування роботи решти членів групи;
- наявність помилок;
- тривалий час виправлення помилок;
- ігнорування конструктивної критики на свою адресу.

Як результат – падіння попиту на послуги підрозділу, скорочення штату (в першу чергу деструктивних працівників) чи закриття підприємства.

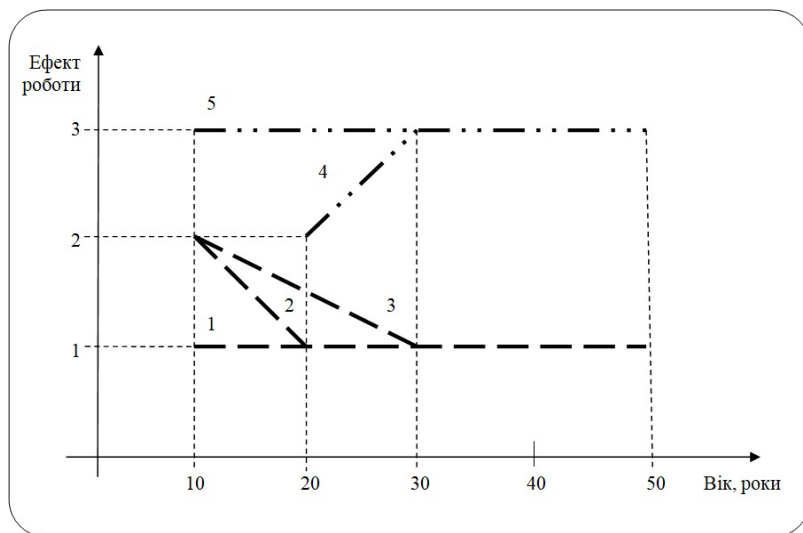
Витоки такого порушення трудової дисципліни слід шукати на ранніх етапах соціалізації працівників, де було допущено таких помилок:

- виховання завищеної самооцінки і зневажливого ставлення до оточуючих;
- пошук «легких» шляхів навчання з паралельним намаганням отримати найвищу оцінку;
- виховання неповаги до результатів праці інших;
- відсутність мотивації до саморозвитку і самодисципліни.

В цілому, на основі всього вище зазначеного можна побудувати кар'єрограму працівників з даними типами мислення (рис. 1).

Отже, як видно з рис. 1, тип мислення особистості формується у віці 10-15 років під впливом факторів зовнішнього середовища (виховання, референтні групи, соціум), не виключаючи при цьому вплив генетики. Також з рис. 1 можна зробити висновок, що процес формування догматичного мислення вимагає від індивіда значно менших зусиль (лінії 1, 2, 3), ніж критичного (лінії 4, 5), а остаточне закріплення цих навичок закінчується разом із соціалізацією і весь їх набір переноситься на перше робоче місце.

Отже, витоки формування конструктивної чи деструктивної поведінки працівника слід шукати на часовому проміжку набагато раніше за здобуття ним першого робочого місця.



Примітка: 1) --- – догматичне мислення;

-.-.- – аналітичне мислення.

2) систематизовано автором

Рис. 1. Залежність ефективності роботи від типу мислення працівника

Література:

1. Терно С.О. Критичне мислення – сучасний вимір суспільствознавчої освіти. Запоріжжя : Просвіта, 2009. 268 с.
2. Гримова Н.М. Психологічні особливості установки на критичне мислення. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць*. 2015. № 27 (714). С. 79–88.