

УДК 159.9.072

DOI: 10.25629/НС.2021.12.65

## СВЯЗЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК СОТРУДНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО ХОЛДИНГА

Караулов В.А.

Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского

**Аннотация.** Статья содержит результаты теоретического анализа и эмпирического исследования изучения связи социально-психологических характеристик сотрудников агропромышленного холдинга. В работе представлены теории отечественных и зарубежных ученых, описывающие психологию деятельности и личность в процессе труда, как субъекта данной деятельности. В статье излагаются результаты исследования, в ходе которого обнаружена связь между социально-психологическими характеристиками сотрудников агропромышленного холдинга в процессе трудовой деятельности. Представлен анализ связей между различными социально-психологическими характеристиками личности сотрудников. Отмечается, что ситуативная рефлексия в большей степени коррелирует с мотивацией избегания неудачи; ретроспективная рефлексия связана с избеганием; перспективная рефлексия сопряжена с мотивацией достижения успеха. Инструментальные ценности коррелируют с соперничеством и избеганием в сложившейся ситуации, а также с мотивацией избегания неудач. Полученные данные указывают на то, что в процессе трудовой деятельности необходимо не только учитывать социально-психологические характеристики сотрудников производства, но и личностно раскрывать человека, тогда он будет замотивирован на ситуацию успеха, а также будет достигать высоких результатов на производстве. В выводах указывается на необходимость учета полученных данных на практике, что позволит организациям и предприятиям осуществлять психологический анализ личности сотрудников.

**Ключевые слова:** субъект деятельности, социально-психологические характеристики, профессиональная трудовая деятельность, сотрудники агропромышленного холдинга.

### Введение

Изменения, происходящие в обществе, затрагивают все сферы жизни: образование, экономику, промышленность, сельское хозяйство и другие отрасли. Трансформации различных областей экономики провоцируют и изменения в конкретном человеке, в его поведении, и соответственно, накладывают отпечаток на его личность. Именно человек проявляет активность в различных отраслях и сферах жизни и является непосредственным субъектом реализуемой деятельности. Именно личность раскрывается в процессе деятельности как субъект данной деятельности.

Субъект деятельности в психологии рассматривался с различных сторон. Фундаментальные идеи описал А.Н. Леонтьев. Он указывал на взаимозависимость деятельности и психического развития человека [8]. Б.Г. Ананьев объединял в субъекте деятельности биологическую и социальную составляющие человека. Е.А. Волкова изучает «субъектность» с точки зрения эмоционального отношения человека к самому себе и к другим людям, что подтверждает точку зрения Б.Г. Ананьева. Она утверждает, что субъектность связана с активностью и преобразованиями человека, заключенными в деятельность. Субъект деятельности, это человек, проявляющий активность [4]. Также, через активность проблему деятельности рассматривают и зарубежные ученые З. Фрейд, К. Юнг, Дж. Уотсон [1].

С.Л. Рубинштейн описывал деятельность с точки зрения труда, итогом которого является конкретный продукт, конкретный результат данной трудовой деятельности [10]. В.Д. Шадриков рассматривал архитектуру деятельности через плеяду мотивации, личностных качеств субъекта, через условия и действия. Особенный акцент в построении «процесса системогенеза

деятельности» ученый видел во взаимосвязи с рефлексивностью [16, с.111]. По нашему мнению, учет рефлексивности в трудовой профессиональной деятельности является особенно актуальным в настоящее время, так как анализирующий и мыслящий человек в процессе труда не только развивается, но и стремится к достижению качественного результата и продукта деятельности, что в свою очередь выгодно для любого предприятия и организации.

А.В. Брушлинский указывает на то, что в процессе деятельности у человека могут возникнуть различные конфликтные ситуации с той системой, в которой трудится и находится человек [3]. В частности, нравственные ценности личности и принципы организации могут не совпадать, что может привести к нарастанию напряженности у субъекта трудовой деятельности. На наш взгляд, с этой точки зрения, необходимо и рассматривать человека в процессе деятельности, то есть через призму его личностных характеристик, проявляющихся в процессе труда и в процессе взаимодействия. Социально-психологические качества также определяют человека как субъекта деятельности. Именно в процессе трудовой деятельности мы можем наблюдать поведение человека и определять результативность его деятельности.

Соглашаясь с В.Д. Шадриковым и А.В. Брушлинским, в исследовании мы также делаем акцент на рефлексивность и ценностные ориентации, определяя их как детерминантами личности, проявляющиеся в процессе реализуемой деятельности. Причем ценностно-смысловая сфера, осознанность и понимание себя, наряду с мотивацией достижения, конфликтологической позицией в деятельности – все это определяет структуру социально-психологических особенностей личности [14]. Естественно, в процессе труда мы обязаны учитывать и процесс взаимодействия, позицию личности в данном взаимодействии и его направленность при достижении результата [13]. Ориентация на результат и на сам процесс деятельности, свидетельствует о доминировании мотивации на достижение или мотивации на избегание, что определяет социальную ситуацию успеха, что в свою очередь также влияет на качество и результат в трудовой деятельности. Знание таких тонкостей и психологических механизмов процесса профессиональной деятельности позволит организациям и предприятиям не только усовершенствовать сам процесс деятельности, но и повысить ее результативность и снизить всевозможные риски.

В современных психологических исследованиях личность сотрудников рассматривается с позиции циклов деятельности, динамики развития группы и управленческого потенциала [17, 18, 19]. Социально-психологические работы, исследующие сотрудников в контексте трудовой деятельности, описывают отклонения в трудовом поведении, нормативное поведение, мотивационную сферу, эмоциональное выгорание и профессиональные деформации, а также акцент изучения сдвинут в основном на госслужащих [6, 7, 11, 12, 15]. Социально-психологических исследований личности сотрудников сельскохозяйственной сферы нет. Агропромышленная сфера в основном рассматривается с точки зрения экономических вопросов, проблем цифровизации и структурного управления [2, 9]. Человек в сельском хозяйстве не рассматривается и тем более не дается психологический анализ его деятельности. Поэтому данный вопрос становится наиболее актуальным в настоящее время.

Таким образом, в современных условиях существует необходимость исследований поведения сотрудников агропромышленного холдинга с целью социально-психологического анализа их личности в процессе трудовой деятельности.

### **Организация и методы исследования**

Мы предположили, что социально-психологические характеристики личности у сотрудников агропромышленного холдинга имеют тесную связь между собой, а именно: рефлексивность в большей степени определяет мотивацию достижения, а ценностная сфера связана с поведением в конфликтных ситуациях.

Необходимо отметить, что эмпирическое исследование проводится с 2019 года по настоящее время [5]. В ходе исследования приняли участие 146 сотрудников агропромышленного холдинга в возрасте от 18 до 55 лет. Организационной базой исследования явился Холдинг ООО «Русская Земля» (г. Зерноград, Ростовская область).

**Методики исследования:**

- методика диагностики рефлексивности А.В. Карпова;
- методика ценностных ориентаций М. Рокича;
- методика «Мотивация достижения успеха и избегания неудач» модификация теста-опросника А. Мехрабиана предложена М.Ш. Магомед-Эминовым;
- опросник типа поведения в конфликте К. Томаса.

Представленный диагностический инструментарий, позволяет определить социально-психологические характеристики личности сотрудников агропромышленного холдинга, а именно: рефлексивность, ценностную сферу, социальную мотивацию достижения успеха или избегания неудачи, а также позицию в конфликте.

Сотрудникам агропромышленного холдинга предлагалось пройти комплекс методик. С полученными диагностическими данными была проведена качественная и количественная обработка. Математико-статистический анализ был произведен с помощью программы IBM SPSS Statistics 25.0, где был применен коэффициент ранговой корреляции Спирмена  $r_s$ , который позволил определить не только связь между изучаемыми переменными, но и тесноту выявленной связи.

**Результаты и их обсуждение**

По итогам проведенных диагностических мероприятий мы получили статистические данные, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Расчет связи социально-психологических характеристик личности сотрудников агропромышленного холдинга с помощью коэффициента ранговой корреляции Спирмена

Социально-психологические характеристики личности	Ситуативная рефлексия	Ретроспективная рефлексия	Перспективная рефлексия	Инструментальные ценности	Терминальные ценности
Мотивация достижения успеха	<b>0,53*</b>	0,26	<b>0,74**</b>	0,28	0,41
Мотивация избегания неудач	<b>0,78*</b>	0,17	0,38	<b>0,66*</b>	0,36
Соперничество	<b>0,64*</b>	0,06*	0,21	<b>0,52**</b>	0,34
Избегание	0,23	<b>0,55*</b>	0,16	<b>0,58*</b>	0,28
Компромисс	0,14	0,12	0,08	0,24	0,17
Приспособление	0,37	0,14	0,14	0,27	0,05
Сотрудничество	0,26	0,08	0,27	0,16	0,36

Примечание: \* -  $p \leq 0,05$ ; \*\* -  $p \leq 0,01$ .

Проведенный корреляционный анализ позволил нам определить следующее:

– мотивация достижения успеха коррелирует с ситуативной ( $p \leq 0,05$ ) и перспективной ( $p \leq 0,01$ ) рефлексиями. Это указывает на то, что сотрудники агропромышленного холдинга стремятся к социальной ситуации успеха через мотивацию достижения в актуальной деятельности ( $r_s = 0,53$ , при  $p \leq 0,01$ ) и ситуации предстоящей деятельности ( $r_s = 0,74$ , при  $p \leq 0,01$ ). Субъекты трудовой деятельности соотносят свои действия с конкретными ситуациями, способны обдумывать свое поведение в текущей деятельности и на основе осмысления происходящего в процессе деятельности, в соответствии с изменяющимися условиями тщательно планируют и определяют конечную цель собственного труда с позиции успеха и благоприятного результата (получение премии, увеличение заработной платы, продвижение по карьерной лестнице, уважение окружающих). Также средний уровень статистических значений по терминальным ценностям и мотивации достижения свидетельствует о стремлении сотрудников к максимальному использованию своих возможностей, способностей и к самостоятельности, что опять же подтверждает корреляционную связь с перспективной рефлексией;

– мотивация избегания неудач связана с ситуативной рефлексией ( $p \leq 0,05$ ) и инструментальными ценностями ( $p \leq 0,05$ ). Также как и мотивация достижения успеха связана с ситуативной рефлексией, так и направленность на избегание неудач коррелирует с осмыслением актуальной ситуации, причем в большей степени ( $r_s = 0,78$ , при  $p \leq 0,05$ ). Сотрудников агропромышленного холдинга текущая деятельность и процесс труда заставляет задуматься с точки зрения мотивации избегания неудач и рисков. Субъекты трудовой деятельности соотносят свое поведение, свои действия с ценностями-средствами, которые им необходимы и на которые они опираются в ситуациях риска ( $r_s = 0,66$ , при  $p \leq 0,05$ ). Работники трудового процесса, анализируя сложившуюся ситуацию с позиции неудачи и неуспеха, склонны к сдержанности, самоконтролю, исполнительности и самое главное к эффективности в работе, что отражается на качестве продукции и результате деятельности;

– соперничество или административный тип реагирования в конфликтной ситуации связан с ситуативной рефлексией ( $p \leq 0,05$ ) и инструментальными ценностями ( $p \leq 0,01$ ). Находясь в реальном процессе трудовой деятельности, сотрудники, анализируя актуальную ситуацию, склонны добиваться желаемого и удовлетворяют собственные интересы ( $r_s = 0,64$ , при  $p \leq 0,05$ ), основываясь на средствах и возможностях, которыми обладают сами ( $r_s = 0,52$ , при  $p \leq 0,01$ ). Такая ситуация часто встречается на практике в трудовых коллективах, группах, где люди на основе анализа происходящего в нужный момент способны брать инициативу в свои руки и добиваться желаемого результата. Причем, такие субъекты полностью полагаются на свои силы и возможности, так как они способны к соотношению собственных действий в соответствии с теми условиями, которые представлены в процессе профессиональной деятельности.

– обнаружена связь между избеганием или традиционным типом реагирования в конфликте с ретроспективной рефлексией и инструментальными ценностями ( $p \leq 0,05$ ). Ретроспективная рефлексия ориентирована на осмысление событий, которые были в прошлом. На основе данного анализа и частоты встречаемости негативных ситуаций сотрудники склонны избегать нежелательных актуальных ситуаций, желая больше не испытывать негативное эмоциональное состояние ( $r_s = 0,55$ , при  $p \leq 0,05$ ). Большую связь обнаруживает уход от проблем с наличием инструментальных ценностей ( $r_s = 0,58$ , при  $p \leq 0,05$ ), то есть сотрудники проявляют тенденции к достижению собственных целей за счет ценностей-средств, если же данных средств и возможностей нет в определенный момент, то работники уходят от существующей проблемы. Обдуманые решения в конкретной ситуации за счет опыта и анализа прошлых событий, позволяют таким сотрудникам достигать результативных параметров именно в будущем, в перспективе.

– необходимо отметить существующие закономерности, обнаруженные в ходе статистического анализа: в ценностной сфере сотрудников агропромышленного холдинга обнаружена связь в основном инструментальных ценностей с социально-психологическими характеристиками личности. Это говорит о доминировании ценностей-средств, на которые чаще всего ориентированы сотрудники различных организаций и предприятий, в частности в нашем исследовании – холдинга. Для работников сельскохозяйственной сферы свойственно трудолюбие, дисциплинированность и продуктивность в работе.

Также для сотрудников в большей степени характерна мотивация на избегание неудач, хотя мотивация на достижение тоже высока. На наш взгляд, это объясняется достаточно трудной обстановкой на рынке труда на сельхозпредприятиях и с непростой экономической ситуацией, поэтому и сотрудники ориентированы в трудовой деятельности больше на сам процесс (сделать свою работу, получить заработную плату и остаться на своем рабочем месте), чем находиться в ситуации риска, мобилизации своих возможностей и способностей и при этом ориентироваться на будущее, которое может не наступить (закроют предприятие, уход в вынужденный отпуск, увольнение).

Таким образом, наши предположения о том, что существует связь между социально-психологическими характеристиками личности у сотрудников агропромышленного холдинга подтверждается, причем данная корреляция носит дифференцированный характер.

## Выводы

На основе полученных данных корреляционного анализа в процессе эмпирического исследования, можно сделать следующие выводы:

– сотрудники агропромышленного холдинга склонны к мотивации избегания неудач и доминированию инструментальных ценностей, что ориентируют их на сам процесс трудовой деятельности и на конкретные операции. Современная ситуация с наличием экономических проблем и определяет данную позицию субъекта в профессиональной деятельности;

– связь социально-психологических характеристик личности сотрудников агропромышленного холдинга носит дифференцированный характер. Ситуативная рефлексия коррелирует и с мотивацией достижения успеха, и с мотивацией избегания неудачи (в большей степени). По нашему мнению, такие результаты связаны с личностными особенностями самих сотрудников и их анализом: чем больше человек склонен к анализу самого себя и своих возможностей, чем более ориентирован на осмысление происходящего, тем больше развита мотивация на социальную ситуацию успеха и наоборот. Ретроспективная рефлексия связана с избеганием негативных и нежелательных ситуаций в процессе труда, что также является подтверждением доминирования мотивации избегания неудачи. Анализ предстоящей деятельности (перспективная рефлексия) и ее прогнозирование сопряжены с мотивацией достижения успеха, что в дальнейшем может способствовать и личностному развитию сотрудников. Именно данная связь, на наш взгляд, вызывает наибольший интерес, так как она способна в перспективе не только изменить и личностно раскрыть человека как субъекта деятельности, но и достичь высоких результатов производства, что является основной целью любого предприятия, любой организации, в том числе и агропромышленной сферы.

Таким образом, в процессе трудовой деятельности необходимо не только учитывать социально-психологические характеристики сотрудников производства, но и личностно раскрыть человека, тогда он будет замотивирован на ситуацию успеха, а также будет достигать высоких результатов на производстве. Поэтому политика любой сферы, в том числе и агропромышленной, должна учитывать психологию субъекта профессиональной деятельности и быть ориентирована на личностное развитие сотрудников, что будет способствовать повышению качества продуктов реализуемой деятельности.

## Библиография

1. Бердникова Д.В. Исследования активности личности в отечественной и зарубежной психологии / Д.В.Бердникова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2016. – №2. – С.8-20.
2. Бражник М.В. Развитие системы и структуры органов государственного управления агропромышленных комплексов Российской Федерации в марте-мае 1997 года / М.В.Бражник // Проблемы современной экономики. – 2016. – № 1 (57). – С.200-206.
3. Брушлинский А.В. Психология субъекта / А.В. Брушлинский, Отв. ред. В.В. Знаков; Рос. акад. наук. – СПб.: Изд-во «Алетэйя», 2003. – 272 с.
4. Волкова Е.Н. Субъектность педагога: теория и практика: автореф. дис. ... д-ра психолог. наук. – Москва, 1998. – 42с.
5. Константинов В.В. Личностная сфера в профессиональной деятельности сотрудников агропромышленного холдинга / В.В.Константинов, В.А.Караулов, М.В.Романова // Мир науки. Педагогика и психология, 2020. – №6. [Электронный ресурс]. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/88PSMN620.pdf> (доступ свободный).
6. Крылов А.Ю. Ролевое и сверхнормативное поведение сотрудников организации / А.Ю. Крылов // В сборнике: Экономическая психология в современном мире, материалы Международной научно-практической конференции. –2012. – С.146-166.
7. Линевич В.Л. Взаимосвязь конформизма и социально-психологических характеристик личности сотрудников полиции, формирующих мотивацию их поведения // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2020. – Т.25. – №1 (80). – С.19-23.

8. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н.Леонтьев. – Изд-во: Смысл. Академия, 2004. – 111 с.
9. Киященко Т.А. Операционное управление персоналом в агропромышленном комплексе / Т.А. Киященко, М.Н. Корж // В сборнике: Транспорт: наука, образование, производство, сборник научных трудов. –2019. – С.123-127.
10. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л.Рубинштейн. – Изд-во: Питер, 2002. – 720 с.
11. Патраков Э.В. Социально-психологические предикторы отклонения трудового поведения /Э.В.Патраков, Т.Н.Лобанова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. –Т.26. – № 1. – С.77-84.
12. Саблина Л.А. Мотивационные и ценностные характеристики эффективности сотрудников правоохранительных органов / Л.А.Саблина, Е.А.Родионова // В сборнике: Ананьевские чтения-2014: Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Материалы научной конференции. Ответственный редактор: Г.С.Никифоров. – 2014. – С.53-54.
13. Социальная психология / А.Н. Сухов, М.Г. Гераськина // под ред. А.Н. Сухова. 8-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 367 с.
14. Сухов А.Н. Социально-психологическая структура личности [Электронный ресурс] / Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие: сетевой журн. – 2019. – Т.7. - № 1 (24). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskaya-strukturalichnosti-1/viewer>.
15. Чумак Н.И. Социально-психологические характеристики сотрудников пенитенциарной системы: профессиональная деформация и эмоциональное выгорание личности / Н.И.Чумак // В сборнике: Личность в трудных жизненных ситуациях: ресурсы и преодоление // материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию факультета психологии Омского государственного университета им.Ф.М. Достоевского. –2018. – С.314-318.
16. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека / В.Д. Шадриков. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 464 с. (Достижения в психологии)
17. Barron M. Analyzing Critical Positions for Talent Needs / M.Barron // Organization Development Journal. 2007. Vol. 25. №4. P.115-120.
18. Butler R. Time in organization: its experience, explanations and effects // Organization Studies. 1995. V.16. №16. P.925-950.
19. Kozlowski S.W.J., Bell B.S. Work groups and teams in organizations / S.W.J.Kozlowski, B.S Bell // Handbook of psychology: Industrial and Organizational Psychology. 2003. Vol. 12. P.333-375. New York:Wiley-Blackwell,Reprinted with permission.

## **RELATIONSHIP OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES OF AGRICULTURAL HOLDING**

**Karaulov V.A.**

Saratov State University N.G. Chernyshevsky

**Abstract.** The article contains the results of theoretical analysis and empirical research of the study of the relationship between social and psychological characteristics of employees of an agro-industrial holding. The work presents the theories of domestic and foreign scientists, describing the psychology of activity and personality in the labor process, as a subject of this activity. The article presents the results of a study, during which a connection was found between the socio-psychological characteristics of employees of an agro-industrial holding in the process of work. An analysis of the connections between various social and psychological characteristics of the personality of employees

is presented. It is noted that situational reflection is more correlated with motivation to avoid failure; retrospective reflection is associated with avoidance; perspective reflection is associated with the motivation to achieve success. Instrumental values correlate with competition and avoidance in the current situation, as well as with the motivation for avoiding failure. The data obtained indicate that in the process of labor activity, it is necessary not only to take into account the socio-psychological characteristics of production workers, but also to personally reveal a person, then he will be motivated for a successful situation, and will also achieve high results in production. The conclusions indicate the need to take into account the data obtained in practice, which will allow organizations and enterprises to carry out a psychological analysis of the personality of employees.

**Key words:** subject of activity, social and psychological characteristics, professional labor activity, employees of an agro-industrial holding.