

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОЛЕКТИВНИХ СУБ'ЄКТІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Виконаний теоретичний аналіз основних положень професійної відповідальності колективних суб'єктів в управлінні персоналом. Визначені психологічні механізми та рівні професійної відповідальності колективних суб'єктів управління.

Ключові слова: професійна відповідальність, колективні суб'єкти управління, відповідальна взаємозалежність, взаємна відповідальність, інституціональна професійна мотивація ухвалення рішень.

Постановка проблеми. У світовій історії зміна однієї економічної формації на іншу завжди супроводжувалася соціально-економічними та політичними кризами. Наша країна на сучасному етапі розвитку зазнає змін у всіх сферах життєдіяльності – політичній, економічній, соціальній тощо. Відбувається перехід від моноцентристської системи управління до поліцентристської. Управлінська діяльність все частіше набуває колективного характеру. У таких умовах підвищується значення як індивідуальної так і групової професійної відповідальності в управлінських системах. Це означає, що питання формування професійної відповідальності в умовах спільної управлінської діяльності є вельми актуальною проблемою

Аналіз останніх досліджень. Теоретичні положення спільної управлінської діяльності та відповідальності представлені в зарубіжній психології (Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, В. Франкл, А. Фойль, Е. Фромм) та вітчизняній психології (В. Гончаров, Ю. Козлов, А.Омаров, Л. Орбан-Лембрик, М. Слюсаревський).

Проблема відповідальності особистості у професійній діяльності є центральною в роботах сучасних авторів: Л.І. Дементій, М.В. Муконіної, Т.Ю. Базарова, В.А. Бодрова, С.В. Бикова, А.Л. Журавльова, А.В.Карпова, Р.Л. Кричевського, Ю.П. Платонова, А.Л. Свенцицького та ін. Вивченню відповідальності у трудовій діяльності, як особливої форми контролю за поведінкою та успішністю працівника на виробництві, приділено увагу в роботах К.Муздибаєва.

Недостатньо вивченими на сьогоднішній день залишаються питання, що стосуються розширення та визначення наукових уявлень про соціально-психологічні механізми, формування відповідальності колективних суб'єктів управління.

Мета дослідження: визначити специфічні особливості професійної відповідальності колективу в управлінні персоналом.

Завдання дослідження: 1) розглянути якісні характеристики професійної відповідальності колективу в управлінні персоналом на основі застосування системного підходу; 2) визначити соціально-психологічні механізми формування професійної відповідальності колективних суб'єктів управління.

Методологічні та теоретичні засади дослідження складають: положення системного підходу, які знайшли відображення у вітчизняній (В. Зінченко, Г.Костюк, Б. Ломов, С. Максименко, М. Сетров, М. Слюсаревський, Б.Ананьєв, Г. Балл, І Блауберг, М.Боришевський, Ю. Горянський й ін.) і зарубіжній науці (А. Акофф, Л. Берталанфі, В. Мерлін, Т. Парсонс, А. Холл й ін.); теоретичні підходи до аналізу спільної управлінської діяльності та відповідальності, представлені в зарубіжних дослідженнях (В. Франкл, Е.Фромм, А. Фойль, Д. Макрегор, А. Маслоу) і вітчизняних дослідженнях (Ю. Швалб, В. Третьяченко, В. Татенко, М. Слюсаревський, В. Рубахін, В. Основін, Л. Орбан-Лембрик, В. Гончаров, В. Казміренко, А. Омаров, Г.Ложкін, С. Максименко, Ю. Козлов, Л. Карамушка, В. Калін і ін.).

Викладення основних результатів дослідження. Відповідальність складне і багаторівневе явище тому проблема відповідальності є предметом наукового інтересу фахівців різних галузей – філософії, соціології, психології, зокрема соціальної психології та психології управління.

В психології під відповідальність розуміють різні форми контролю суб'єкта за своєю діяльністю з точки зору виконання ним прийнятих норм і правил [Орбан, 1997, с. 52].

М. Савчин вважає відповідальність проявом різнопланової активності. Однією з найбільш загальних властивостей особистості, яка об'єднує в собі компоненти афективно-мотиваційної, інтелектуальної та діяльно-поведінкової сфери людини як тілесно-душевно-духовної цілісності. Ним запропонована функціональна схема відповідальної поведінки особистості, класифікація мотивів відповідальної поведінки, визначені основні типи та компоненти відповідальності. Виявлені основні сфери відповідальної поведінки (зокрема управлінської), рівні розвитку відповідальної поведінки

особистості. Сформованість внутрішньої відповідальності вважається головним критерієм оцінки рівня моральної зрілості особистості в цілому [Савчин, 2008, с. 36].

Професійна відповідальність завжди пов'язана з професійними можливостями розуміння і реалізації людиною професійних вимог з урахуванням конкретних умов їхнього виконання. Професійна відповідальність характеризується тим, що особистість приймає свої особисті обов'язки у відповідності з вимогами своєї організації (соціальної групи колективу) і суспільства в цілому [Савчин, 2008, с. 87].

С.В. Баранова відзначає різницю між ретельністю та відповідальністю. Дисциплінована людина зробить рівно стільки, скільки їй доручать, скільки передбачено інструкцією, правилом, зовнішньою вимогою. Вона може пропустити важливу ланку діяльності, пославши на те, що остання не була зазначена в інструкції. Якої треба було дотримуватись. Відповідальна людина бере на себе, як правило, розв'язання завдання в цілому, а не окремих його ланок, і виявляє відповідальність не з остраху, а в силу бажання і готовності не припустити негативних наслідків [Баранова, 2004, с. 18].

Професійна відповідальність являє собою інтегративну якість особистості або групи, яка є проявом її спроможності приймати обґрунтовані рішення в сфері своєї професійної діяльності, виявляти наполегливість і сумлінність у їхній реалізації і готовність відповідати за їхні результати і наслідки.

Узагальнену модель професійного ставлення особистості розробив К. Муздыдаєв, який визначає професійне ставлення як процес вирішення протиріч між соціально-професійними вимогами до особистості та її баданнями, можливостями у їх реалізації [Муздыдаєв, 1995, с. 140].

У психологічних дослідженнях В. Г. Лазорко професійна відповідальність менеджера є мірою усвідомлення особистістю своїх професійних обов'язків і добровільного їх виконання, а також мірою її провини за невиконання професійних обов'язків. Тому В.Г. Лазорко вважає правомірним вживання понять «професійна відповідальність менеджера» та «відповідальність менеджера» в тотожному значенні власного дослідження. Високий рівень професійної відповідальності менеджерів у її правовому, соціальному та морально-етичному аспектах є визначальним чинником забезпечення ефективності роботи організацій в цілому та адекватності управління вимогам соціуму [Лазорко, 2007, с. 79].

К.С. Семиноженко зазначає, що професійна відповідальність - це один з найбільш значущих аспектів соціальної відповідальності та є структурним компонентом будь-якої професійної діяльності (також управлінської), яка успішно розвивається.

У професійній діяльності часто відбуваються ситуації, коли не окрема особистість, а група людей у цілому бере на себе відповідальність і, відповідно, приписування відповідальності адресовано не окремій особистості, а групі. У діяльності, у тому числі і управлінській, існують завдання, які посилені для однієї людини, проте їх не можна поділяти на ряд дрібних самостійних завдань. Вони мають назви колективних і вирішувати їх потрібно колективом [Дорофеев, 1994, с. 15].

За твердженням П. Друкера, використання колективного (командного) принципу організації роботи є реальністю будь-якого успішно діючого підприємства у різних сферах діяльності, особливо в управлінській, тобто «колективна робота вимагає більшої внутрішньої організованості, співробітництва, більшої визначеності індивідуального призначення, ніж індивідуальний принцип роботи» [Немов, 1978, с. 55].

Спільність управлінської діяльності передбачає:

- просторову та часову присутність учасників взаємодії, яка створює можливість особистого контакту, тобто взаємозв'язок з іншими людьми;
- наявність спільної мети діяльності;
- наявність органів організації або управління праці;
- чіткий розподіл індивідуальних управлінських рішень між учасниками спільної управлінської діяльності;
- чітка послідовність виконання управлінських рішень за певною програмою, яка враховує діяльність кожного учасника;
- узгодження індивідуальних управлінських функцій в процесі постійної взаємодії учасників спільної управлінської діяльності.

Спільна управлінська діяльність має свою специфіку. Управлінська діяльність як вплив на працю людей. Об'єднаних у колективи, характеризується двома взаємозв'язаними аспектами відносин – організаційно-технічним та соціально-економічним. Якщо перший аспект породжується кооперацією праці, залежить від рівня розвитку продуктивних сил, то другий визначається конкретними суспільними умовами. Метою роботи управлінського колективу є предметних галузях), а не регуляція виробничого процесу. Діяльність членів будь-якої організації може бути

ефективною сама по собі, але загалом не давати необхідного результату і продукту. Тому і з'являється необхідність в організаційно-управлінській діяльності. Ця діяльність може стосуватися людей, об'єднаних у колективи представників адміністративного персоналу організації чи компанії. Але як правило, адміністративно-управлінські працівники виконують одночасно два види діяльності – предметну й організаційно-управлінську, які є умовою виконання спільної управлінської діяльності [Helkama, 1981, с. 72].

Управлінський колектив розглядається в першу чергу як об'єкт управління, оскільки високий ступінь розподілу функцій в управлінні призводить до необхідності «обміну діяльністю». З погляду соціальної позиції такий обмін виявляється у формі взаємодії залежності і взаємодії індивідів в процесі спільної цілеспрямованої діяльності. Тобто, розподіл і кооперація функцій між членами управлінського колективу, наявність складної системи взаємин між різними особистостями та між особистістю і групою дозволяють розглядати управлінський колектив як повноцінного суб'єкта спільної діяльності тобто колективного суб'єкта управління.

Дослідниками В. Третьяченко та Л. Орган-Лембрик колективний суб'єкт управління визначають як управлінський колектив, який характеризується системою інтегральних властивостей, притаманних малій соціальній групі. Але опосередкованих специфікою управлінської діяльності [Орбан, 1997, с. 59].

Ефективність колективних суб'єктів управління розглядається з позицій організації управлінської праці, використання сучасних методів прийняття рішень, використання нових засобів і методів обробки і трансляції інформації – усього того, що сприяє збільшенню самостійності і підвищенню відповідальності за кінцевий результат їхньої діяльності, що характеризує не тільки структуру організації, але й чітку ієрархічну структуру.

Будь-яку відповідально організовану діяльність уособлює група людей на верху піраміди, кожний з яких і усі разом становлять вище керівництво (корпоративний рівень). Велику частину часу всі ці люди віддають розробці загальної стратегії управління, що позначає головну діяльність і послідовність її виконання.

На думку В.С. Баранової, у галузях де використовується творчий підхід до досягнень великих і масштабних результатів, колективна організація праці одержала широке визнання. У сучасних умовах, як свідчить практика, майже неможливо зробити відкриття одному науковцю. Авторами багатьох

наукових розробок, особливо у фундаментальних науках є, як правило кілька людей – творча група. Кожний з них (скажімо біохімік, фармацевт і лікар) виконує свою частину роботи. Незважаючи на те, що внесок кожного пов'язаний з його вузькою спеціалізацією, проте всі вони окремо відповідальні за роботу в цілому. Такий же тип роботи перенесений і в бізнес [Баранова, 2004, с. 40].

Колективна відповідальність, за твердженням Б. Гаврилишина впливає на переконання, мотивацію, ціннісні орієнтації, спрямованість, структуру і динаміку відносин особистості в групі. Відповідальність виступає фактором взаємин, який корегує особистісні і групові прояви [Гаврилишин, 1998, с.50].

Саме соціально-психологічний аспект відповідальності мав на увазі А. С. Макаренко, коли писав про специфічне явище «відповідальної залежності», яке вперше виникає в групі вищого рівні розвитку: «Колектив – це соціальний живий організм, тому й організм, що він має органи, де є повноваження і відповідальність...» [Савчин, 2008, с. 15].

Відносини відповідальної залежності є істотною характеристикою справжньої колективності і складають її основу, тому, з огляду О. Петровського їх можна розглядати як одне з найважливіших параметрів основної структури колективу. Підставою для такого роду залежності є те, що відносини відповідальної залежності не можуть існувати поза спільною (колективною) діяльністю [Walster, 1966, с. 69].

У дослідженнях К. Хелкама в умовах спільної (колективної) діяльності відповідальність як характеристика активної життєвої позиції особистості виступає в особливій формі як відносини відповідальної залежності і як один з мотивів участі в колективній діяльності. Розглянуті відносини відповідальної залежності являють собою складну відносно самостійну систему відносин у колективі, один з істотних проявів якого є істотне покладання відповідальності за успіхи і невдачі у спільній діяльності [Helkama, 1981, с. 70].

В обґрунтованій позиції Д.М. Савриченко зазначає: «Відповідальність у спільній діяльності – це акт віднесення можливих соціальних санкцій зав успіх або невдачу у спільній діяльності до себе або до іншого». Можливість задоволення цієї вимоги в спільній управлінській діяльності залежить в першу чергу від того наскільки точно визначена і чітко розмежована відповідальність у сполучених ланках організації відповідно до їхніх функцій та компетенції. Тобто поряд з персональною відповідальністю

першого керівника, яка забезпечується, необхідна відповідна організація апарату управління [Немов, 1978, с. 8].

К. Музбыбаєв у своїх працях чітко розмежовує об'єкт та суб'єкт відповідальності: «Суб'єктом відповідальності можуть бути окремі особистості колектив або соціальна спільнота, одним словом, усі ті, чия діяльність підлягає оцінці. Об'єкт – це те, за що несе відповідальність, суб'єкт – що покладене на нього чи прийняте ним для виконання, – це суспільне волевиявлення, яке виражене у формі соціальних норм і рольових функцій. У взаємодії об'єкта та суб'єкта активна, творча, вибіркова сторона взаємозв'язку належить суб'єкту, а визначальна з об'єкту» [Музбыбаєв, 1995, с. 134].

Під професійною відповідальністю колективних суб'єктів управління, за С. В. Барановою, розуміється її системна якість, яка являє собою результат відображення об'єктивно-необхідних взаємин в колективі, що характеризують обов'язок особистості усвідомлено виконувати запропоновані професійні вимоги відповідно до морального і професійного обов'язку, соціальних норм і можливість тримати відповідь за свої професійні дії перед собою, колегами, колективом і суспільством [Баранова, 2004, с. 99].

Процес формування професійної відповідальності колективних суб'єктів управління у дослідженнях А.І. Куриці залежить від:

- наявності у суб'єктів управління формальних структурних і системних і системних характеристик, притаманних колективу;
- від рівня прояву внутрішньо групових процесів взаємної відповідальності і відповідальності взаємозалежності;
- рівня розвитку структурних компонентів професійної відповідальності кожного члена управлінського колективу [Куриця, 2013, с. 56].

У дослідженнях С. В. Баранової процес формування професійної відповідальності колективу повинен розгортатися у двох напрямках. Перший напрямок – активізація внутрішньогрупових процесів: виникнення взаємної відповідальності і відповідальної залежності в результаті спільної діяльності. Другий напрямок - підвищення рівня професійної відповідальності кожного члена колективу, шляхом впливу на його психологічні особливості. Забезпечення взаємодії першого та другого напрямків є основним механізмом формування професійної відповідальності колективу [Баранова, 2004, с. 48].

Процес відповідальної взаємозалежності, який виникає у кожного члена колективного суб'єкта управління стосовно інших членів колективу, формується в результаті безпосередньої взаємодії і спільної діяльності та може бути ототожнений з таким узагальненим параметром, як «від мене залежать інші»

Процес взаємної відповідальності, який виникає у кожного члена колективного суб'єкта управління стосовно інших членів колективу, також формується в результаті безпосередньої взаємодії і спільної діяльності та може бути ототожнений з таким узагальненим параметром, як «інші відповідають за мене», і може бути зворотнім стосовно першого [Walster, 1966, с. 75].

У дослідженнях В. Розанової подані критерії рівнів професійної відповідальності суб'єктів управління персоналом, на основі яких формуються рівні:

- рівень дії внутрішньо групових процесів взаємної відповідальності і відповідальної взаємозалежності, які відповідають принципам цілісності та специфіки взаємозв'язку групових міжособистісних відносин;
- рівень інституціональної професійної мотивації прийняття доручень управлінських обов'язків (показник – спрямованість групової мотивації), який відповідає мотиваційному компоненту професійної діяльності;
- рівень усвідомлення окремого члена колективу та управлінської групи загалом, запропонованих професійних вимог, розуміння змісту основних обов'язків члена колективу, їх морального аспекту, значення для розвитку організації і саморозвитку, потреба надалі у збільшенні знань, дисциплінованість точність у виконанні професійних вимог;
- рівень можливості прийняття колективного відповідального рішення й організація його виконання кожним членом управлінського колективу, контроль за отриманим результатом у відповідності із поставленою метою, наявність розуміння зв'язку між своїми діями і результатами праці групи у кожного члена управлінського колективу;
- рівень прояву емоційного ставлення до колективного виконання професійних обов'язків в управлінській діяльності і отриманих результатів, саморегуляція та впевненість кожного члена колективу.

Таким чином загальний розподіл рівнів сформованості професійної відповідальності можливо представити у такому вигляді:

I рівень – низький рівень професійної відповідальності – маніпулятивний;

II рівень – середній рівень професійної відповідальності – стандартизований;

III рівень – рівень професійної відповідальності вище середнього – діловий;

IV рівень – високий рівень творчої професійної відповідальності – духовний [Гаврилишин, 1998, с. 50].

Професійна відповідальність за умов суспільної управлінської діяльності є показником професіоналізму колективу керівників як соціальної системи (організації) незалежно від її рівня. Крім цього, професійна відповідальність як властивість особистості віддзеркалює міру включеності або міру ідентифікації особистості з цілями та цінностями колективного суб'єкта управління та організації загалом. Вона дозволяє справлятися або не справлятися з виробничими завданнями, що постають перед адміністративно-управлінськими працівниками, тобто членами колективного суб'єкта управління [Дорофеев, 1994, с. 7].

Висновки. Підсумовуючи вище зазначене в процесі теоретичного аналізу дослідження було виявлено, що професійна відповідальність в управлінні персоналом є результатом віддзеркалення об'єктивно існуючих взаємин у колективі. Вони характеризуються здатністю кожної особистості свідомо виконувати професійні вимоги відповідно моральним та професійним обов'язкам і соціальним нормам; необхідністю відповідати за свої професійні дії перед собою, колегами, колективом та суспільством і відтворюються у специфіці внутрішньогрупових процесів відповідальності за себе та трудового колективу в цілому.

Професійна відповідальність в умовах спільної управлінської діяльності є показником професіоналізму колективу керівників як соціальної організації. Рівень розвитку професійної відповідальності колективних суб'єктів управління та кожного його члена може бути показником внутрішньогрупових процесів та і міжособистісних стосунків в управлінському колективі.

Д ж е р е л а

Баранова С. В. Соціально-психологічні механізми формування професійної відповідальності колективних суб'єктів управління : дис... канд. психол. наук: 19.00.05 : Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Луганськ : 2004.

Гаврилишин Б. Корпоративна ефективність: відповідність стратегії, структури та стилю управління // Постметодика. – Київ : 1998. – № 3 (21).

Дорофеев Е.Д. Внутригрупповая ответственность в условиях совместной деятельности: автореф. канд. психол. наук. – Москва : 1994.

Куриця А.І. Відповідальність як чинник розвитку лідерських якостей студента: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07; Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – Київ : 2013.

Лазорко О.В. Психологічні детермінанти відповідальності менеджерів промислового підприємства : дис... канд. психол. наук: 19.00.05; Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Київ : 2007.

Муздыдаев К. Ответственность личности в производственном коллективе // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. – Москва : Наука, 1995. – № 5.

Немов Р.С. Психологические теории коллектива и проблемы групповой эффективности // Вопросы психологии. – Москва : Наука, 1978. – № 5.

Психологія професійної діяльності та спілкування / За ред. Л.Е. Орбан, Д.М. Гриджука. – Київ : Преса України, 1997.

Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки : [монографія]. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2008.

Collins F. The Special Responsibility of Engineers // The Social Responsibility of Engineers. – Annals of the New York Academy of Sciences, 1973, vol. 196, № 10.

Garrath W. Responsibility Electronic resource // The Internet Encyclopedia of Philosophy [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.iep.utm.edu/r/responsi.htm>, free. Valuable date 22.11.2006.

Helkama K. Toward a cognitive-developmental theory of attribution of responsibility. – Helsinki : 1981.

Ladd J. Philosophical Remarks and Professional Responsibility in Organizations // Applied Philosophy, 1982, vol. 1, № 2.

Phares E.J., Morristown N.J. Locus of Control in Personality Text // General Learning Press, 1976.

Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external locus of control of reinforcement: Psychological Monographs Text, 1966.

M. Sadova. Features of professional responsibility collective subjects HR-management.

Theoretical analysis of the main provisions of the professional liability of collective entities in personnel management. Identified psychological mechanisms and levels of professional indemnity collective management entities.

Keywords: *professional responsibility, collective subject of management, responsible interdependence, mutualresponsibility, institutional professional motivation of makingdecision.*