

## Экономическая психология

Мусаэлян И.Э., Сливницкий Ю.О.

### **Эволюционная природа деловой активности человека**

*Анализ деловой активности человека с каждым днем привлекает все большее внимание психологов, экономистов, социологов и представителей других наук. Считая необходимым целостный ее анализ, авторы статьи рассматривают эволюционные основы деловой активности, привлекая для этого труды немецкого социолога М Вебера и австрийского экономиста Ф.Фон Хайека, его представления о рыночном порядке, основы которого были заложены еще работами шотландских философов-моралистов А.Смита и А.Фергюссона. Отдавая себе отчет, что данный уровень рассмотрения деловой активности можно назвать уровнем её макроанализа, авторы считают, что он должен и может быть дополнен детальным анализом психологических составляющих деловой активности.*

**Ключевые слова:** деловая активность, хозяйственная деятельность, интенсификация, экстенсификация, рационализация, экономический образ мышления.

Область изучения деловой активности не слишком привлекательна для психологов. Однако, всё большее количество дипломированных психологов выбирают или поставлены перед необходимостью выбирать в качестве предмета своей деятельности поведение человека на рабочем месте, кадровый менеджмент, маркетинг, проблемы развития организаций или психологическую поддержку работы их руководителей. Это происходит потому, что деловое, организационное поведение занимает всё больше места в целостной структуре человеческого поведения и, похоже, на данном этапе развития культуры представляет максимальные возможности для воплощения творческого потенциала личности, человеческого «Я».

Между тем, несмотря на огромное количество интереснейших феноменологических описаний и подробных схем анализа делового и организационного поведения, до сих пор не существует целостных психологических концепций деловой активности человека. Не претендуя на то, чтобы заполнить этот теоретический вакуум, попытаемся хотя бы наметить пути целостного анализа такого сложного вида поведения каким является деловая активность человека.

Для начала воспользуемся определением экономиста А.Хоскинга, которое он даёт для репрезентации хозяйственной

деятельности. Под ней он понимает: «...деятельность, осуществляемую частными лицами, предприятиями или организациями по извлечению природных благ, производству или приобретению и продаже товаров или оказанию услуг в обмен на другие товары, услуги или деньги к взаимной выгоде заинтересованных лиц или организаций» ( 20, с.18). Как следует из этого определения, хозяйственная деятельность – сложноорганизованный вид индивидуального и группового поведения, имеющий длительную историю развития и оказавший огромное влияние на культуру и общество.

Как и другие основополагающие виды человеческого поведения, такие как военное (боевое) поведение и репродуктивное поведение, хозяйственная деятельность была направлена на решение базисной задачи выживания человека. Поэтому при анализе подобных сложных форм поведения естественно вспомнить идеи, сформулированные У.Джеймсом, основоположником эволюционной психологии. Согласно Джеймсу поведение можно рассматривать как средство адаптации человека к изменяющейся среде. В связи с этим и появляющиеся в человеческом сообществе сложные формы поведения, и обеспечивающие их осуществление так называемые высшие психические функции, например, самосознание, имеют ту же природу, что и различные морфологические и физиологические характеристики организмов: они выполняют адаптивную функцию. Джеймс писал: «Помните ... тот факт, что человек, ... прежде всего практическое существо и что дух его дан ему в качестве средства для приспособления в этом мире» [4,с.30].Фундаментальное положение эволюционной психологии состоит в том, что «у людей, как у любых других животных, существуют сформировавшиеся в ходе эволюции поведенческие предрасположенности» [4,с.33;12]. Они существуют и действуют потому, что вызываемое ими поведение в целом повышает выживаемость обладателей этих черт.

Опираясь на эту позицию, попытаемся самым кратким образом наметить эволюционные основы построения современной формы деловой активности. Групповая природа человека обусловила тот факт, что его выживаемость оказалась теснейшим образом связана с борьбой за положение в группе, за место в иерархии. В ходе этой борьбы сформировались полезные приспособления, благодаря которым человек смог побеждать в острой конкурентной борьбе. Это: усиление темпа деятельности, расширение её границ и повышение качества осуществления деятельности. Данные эволюционные приобретения можно было бы назвать прародителями современных форм деловой активности. В свою очередь, они дали старт целому комплексу социально-экономических процессов, на основе которых

сформировался мощный институт современной деловой активности. Эти процессы – интенсификация, экстенсификация и рационализация. Рассматривая сущность этих фундаментальных социально-экономических процессов естественно обратиться к трудам двух крупнейших социальных мыслителей: немецкому социологу и общественному деятелю М.Веберу и австрийскому экономисту, лауреату Нобелевской премии, Ф.фон Хайеку. Несмотря на общественное признание и достаточно высокий авторитет в научном сообществе, можно с уверенностью утверждать, что идеи, сформулированные этими выдающимися учёными, осмыслены сегодня далеко не в полном объёме. Нам представляется, что психологам, считающим необходимым рассматривать индивидуальное поведение человека в контексте социально-экономических процессов, ещё предстоит осваивать их богатейшее творческое наследие.

Концепция интенсификации социальной жизни была сформулирована М.Вебером, как попытка рефлексии над сложными социально-экономическими процессами, развернувшимися особенно остро в Европе в период промышленной революции и определившей европейскую жизнь в XIX и начале XX вв.. Концентрируя в одном месте значительные капиталы, человеческие и материальные ресурсы, организуя широкую координационную сеть внешних и внутренних участников производственного процесса, промышленные предприниматели впервые вплотную столкнулись с необходимостью изменения системы «традиционного хозяйства». «В основе подобного хозяйства лежало стремление сохранить традиционный образ жизни, традиционную прибыль, традиционный рабочий день, традиционное ведение дел, традиционные отношения с рабочими и традиционный, по существу, круг клиентов, а также традиционные методы в привлечении покупателей и в сбыте ...» [2,с.87]. Если ведущий мотив ведения традиционного хозяйства – деловая активность ради удовлетворения базисных потребностей семьи, то ведущий мотив ведения индустриального хозяйства – всемерное приумножение прибыли и, следовательно, всемерное развитие дела, наращивание «оборотов» или интенсификация. Таким образом, повышение эффективности индустриальной хозяйственной деятельности обусловила необходимость её интенсификации, что, прежде всего, выразилось в смене привычного образа жизни и необходимости ускорения поведенческих процессов. Основной вектор общественной и деловой жизни отныне начинает определяться нормативами нового «промышленного времени». Процесс интенсификации положил начало современному интенсивному образу жизни.

Рационализацию можно назвать краеугольным камнем эффективного хозяйствования. Её ярким выражением ещё в эпоху неолита явилось разделение труда, ориентированное, согласно концепции А.Риха, на изготавливаемый продукт или на процесс его изготовления [13]. В наиболее развитой форме этот процесс также проявился в период промышленной революции, когда в ходе грандиозной социальной реорганизации сформировалась фундаментальная ориентация на процесс соотнесения достигаемого результата к затратности его получения (процесс «калькуляции» по Веберу). Появление подобной ориентации привело к тому, что характеристики трудовой деятельности, способствующие повышению качества продукции, такие как точность, аккуратность, предусмотрительность и обучаемость фактически выступили в качестве этических принципов творцов индустриальной цивилизации, разумных буржуа, профессионалов, бизнесменов и предпринимателей. Рисуя образ промышленного предпринимателя, Вебер подчёркивает, что это были не отважные и беспринципные спекулянты и авантюристы, а люди, прошедшие суровую жизненную школу, осмотрительные и решительные, сдержанные, умеренные и упорные по своей природе, полностью преданные своему делу, со строго буржуазными воззрениями и принципами [2,с.89]. Этот нравственный императив рационального поведения, сущность которого состоит в необходимости подчинения своей жизни планомерному стремлению и возможности контролировать собственное поведение, лёг в основу экономического образа мышления, определившего поведение современного человека развитого общества.

Концепция экстенсификации как одного из мощных социально-экономических процессов была сформулирована Ф.Фон Хайеком в русле представления о рыночном порядке, основы которого были заложены ещё трудами шотландских философов-моралистов А.Смита и А.Фергюссона. Согласно Хайеку рынок понимается как спонтанно, эволюционно складывающийся «расширенный порядок человеческого взаимодействия», не основывающийся на исходной общности целей и средств, приводящий к созданию многообразия товаров и услуг и удовлетворяющий разнообразные потребности множества людей. Формированию «расширенного порядка» способствовала торговля, которая сделала возможной преодоление ограниченности природных ресурсов на различных территориях и тем самым способствовала процессу глобального расселения людей [21,22].

По мысли Хайека, механизм формирования торговой цепочки между двумя замкнутыми сообществами основывается на установлении между ними совершенно особых отношений, а именно, обмена, когда продукты, находящиеся в распоряжении одного

сообщества, предлагаются другому сообществу в обмен на продукты, в которых нуждается первое сообщество. Важно подчеркнуть, что в отличие от силовых отношений, отношения обмена строятся на основе принципа взаимной удовлетворённости. Иными словами, установление систематических обменных отношений предполагает учёт взаимных интересов участников сделки. Это означает, что в основе установления торговой цепочки лежит личная коммуникация торговых посредников – лиц, имеющих полномочия на установление материального обмена ресурсами сообщества. По мере упрочения торговой цепочки торговыми посредниками и инициаторами создания новых торговых цепочек могут становиться не только первые лица, но и другие участники торгового процесса. Так осуществляется социально-экономический процесс расширения границ обитания человеческих групп и формируется «расширенный порядок человеческого взаимодействия». Процесс экстенсификации привёл к необходимости формирования таких принципов построения современного общества как «открытость» и «демократизм».

Эти фундаментальные социально-экономические парадигмы выступили в качестве социального контекста существования индивида и породили необходимость формирования индивидом целого ряда определённых поведенческих стереотипов, психологических свойств и внутренних средств интерпретации и оценки социальной действительности. Эти внутренние системы средств можно рассматривать в качестве психологических «инструментов», освоение и использование которых позволяет индивиду принимать участие в «социальном конкурсе» и дают основание для формирования индивидуального стиля деловой активности и выбора определённой формы делового поведения.

Интенсивный образ жизни заставил рассматривать скорость исполнения деятельности в качестве одного из ценнейших её показателей. Человечество, если использовать известное выражение, «решило стать быстрым, вместо того, чтобы становиться умным». Высокий темп осуществления деловой активности превратился в решающий фактор победы в рыночной конкуренции. Работник, характеризующийся высокой степенью поддержания напряжённого темпа работы – мечта специалистов, осуществляющих подбор персонала. «Уплотнение времени – важный навык, которым владеют те, кто успешно управляет своим временем. Эти люди быстро принимают решения. Они не медлят. Они редко опаздывают. Они делают именно то, что запланировали сделать, и именно тогда, когда запланировали, нисколько не сомневаясь, безо всяких колебаний. Поскольку они заканчивают свои дела в запланированные сроки, они идут по жизни полные энергии, оптимизма и удовлетворённые собой»

[8, с.227]. Интенсивный стиль жизни заставляет человека работать с максимальным напряжением и темпом, зачастую значительно превышающим реальные требования решаемой задачи. Парадигма интенсивного образа жизни породила как положительные, так и отрицательные следствия. Прежде всего, ускорение способствовало созданию целого управленческого направления под девизом «Стартовать без опозданий». Одним из продуктивных результатов этого направления стало создание новой управленческой дисциплины – тайм менеджмента. Центральная проблема управления временем – искусство дифференциации рабочих заданий на главные и второстепенные. Навыки умелого структурирования рабочего дня приводят к формированию у работников таких важных деловых качеств как уверенность и решительность. Индивид приобретает умение говорить «нет», научается не вязнуть в мелочах.

Обратной стороной модели интенсивного образа жизни явилось то, что медлительность приобретает почти роковой смысл, она рассматривается в качестве основной причины деловых неудач, становится кратчайшим путём на обочину рыночного процесса. Переживания, связанные с невозможностью следовать быстрому темпу деятельности, являются одним из основных причин нервных срывов, депрессий и заниженных самооценок. При этом, тенденция к ускорению рабочего процесса не всегда способствует повышению эффективности деловых процессов и часто вступает в непосредственный конфликт с требованиями качества. Этот конфликт особенно наглядно проявляется на материале изучения творческой деятельности, в частности, деятельности архитекторов и проектировщиков [16].

**Экономический образ мышления**, являющийся основой делового поведения индивида, базируется на применении к анализу действительности механизма рациональной оценки или «принципа полезности». Использование этого механизма позволяет включить процесс аналитического, взвешенного или, иными словами, рационального мышления. Разработанная на этой основе схема достижения цели стала широко применяться для повышения эффективности процесса решения деловой задачи. Эта схема включает в себя осуществление ряда обязательных процедур, таких как выбор и формулировка цели, оценка наличных ресурсов, определение способа действий и выбор критериев достижения цели. В русле парадигмы рационального поведения выявились психологические свойства, которые считаются ценнейшим приобретением современного делового человека. Это: способность к концентрации внимания, дисциплинированность, в том числе и способность к самоорганизации, умение доводить дело до конца.

Рациональное поведение, основанное на оптимальном использовании хозяйственных средств, породили институт профессионализма. Как подчёркивает А.Рих, такая форма рационализации хозяйства как разделение труда, ориентированное на изготавливаемый продукт, сформировала целый спектр так называемых первичных профессий. Затем происходит фаза расслоения профессий, на основе чего создаются многочисленные новые профессии, представляющие собой формы специализации внутри первичных профессий [13].

Наряду с несомненной значимостью и, более того, решающей ролью рационализации для построения результативного делового поведения необходимо обратить внимание и на его издержки.

Прежде всего это то, что де Ври с усмешкой называет левополушарным уклоном. Абсолютизация рационального подхода приводит к тому, что эмоциональные процессы, играющие важнейшую роль в человеческой жизни, оказываются вытеснены на обочину делового поведения, а их потенциал незаслуженно занижен [3].

Другая проблема состоит в том, что акцентирование рациональных процедур приводит к опасности «заблудиться» в деталях. Это то, к чему применимо выражение: «За деревьями не видит леса». Тенденция к чрезмерной детализации процесса решения задачи приводит к нарушению соотношения главного и второстепенного.

Освоение процедур рационального анализа чрезвычайно трудоёмкая задача, решению которой посвящено целое направление психологического исследования [19]. Однако и в случае успешного освоения нас подстерегает соблазн стремиться к использованию отлаженных алгоритмов мышления без учёта особенностей новой ситуации. Такая тенденция действовать в соответствии с признанными шаблонами приводит к недопустимым ошибкам в деловой практике и находится в полном несоответствии с принципиальной неопределённостью рыночного порядка.

И, наконец, норматив рационального поведения, особенно поддерживаемый в крупных корпорациях, породил острый конфликт с носителями так-называемого творческого поведения. Как всегда случается при проведении любой целевой компании в этой борьбе под лозунгом «Долой расхлябанность и разгильдяйство!» вместе с водой выплёскивают и ребёнка. В этой связи Б.Трейси, предлагает отличать псевдо-творческих людей от истинных творцов: псевдо-творческие люди не способны к продолжительной концентрации внимания – они быстро остывают и, как следствие, не могут доводить дело до конца.

Творцы же, формулируя замечательные идеи, проявляют на деле высокую дисциплинированность [15].

Парадигма **«расширенного порядка»** или стремление к расширению границ деятельности носит наиболее противоречивый характер. В истории конкурентной борьбы её воплощение связано с прямым военным захватом и составляет самую сущность военного (боевого) поведения. В сфере же хозяйственного поведения первоначально она определяла сложный процесс установления торговых коммуникаций между замкнутыми (ограниченными) сообществами. Сегодня эта парадигма лежит в основе одного из самых современных направлений менеджмента – стратегического менеджмента. Д. Маурик приводит следующее определение: «стратегия – это долгосрочный план достижения успеха, особенно в политике, бизнесе и войне» [7, с.11].

Стратегический подход, продуктом которого является интегрированное видение будущего организации, связано с целым рядом психологических свойств и особенностей личности. Самым общим образом их можно было бы определить как способность действовать в условиях неопределённости. К их числу можно отнести склонность к риску, стремление к изменениям, оптимизм и отсутствие конформизма. Кроме того, для плодотворной работы сотрудников в организации в условиях неопределённости необходимо развитие способности быстрой ориентации в стремительно растущем потоке информации и умения её использовать при выполнении рабочего задания. Специалисты в сфере стратегических процессов, работающие с организациями, приходят к выводу, что качественные навыки стратегического поведения становятся всё более необходимыми для всех сотрудников компании, независимо от их управленческого статуса.

Таким образом, рассмотренные выше социально-культурные парадигмы представляют собой контекст, в рамках которого осуществляется деловое поведение отдельного человека. Данный уровень рассмотрения деловой активности можно назвать уровнем её макроанализа, который с необходимостью должен быть дополнен детальным анализом психологических составляющих деловой активности. В этой связи можно было бы привести результаты целого ряда работ, в том числе и выполненных нами с использованием клинического метода анализа личности, опросных и измерительных методик [9,10,11]. Однако, учитывая важность дифференцированного психологического анализа, в данной работе нам бы хотелось вернуться к задаче целостного подхода к деловой активности, которую мы сформулировали в начале.

Направления, по которым, в контексте перечисленных выше социально-культурных парадигм, формируется индивидуальная деловая активность (ускорение ритма деятельности, осуществление рационально-оценочных процедур и стратегическая направленность поведения) характеризуются общей тенденцией, которую условно можно назвать тенденцией к усилению всех показателей деятельности. Готовность индивида принять участие в «деловом состязании» заставляет его непрерывно изменяться, искать и находить то, чем он не был «оснащён» в начале своего пути. Высокий уровень конкуренции превращает деловую активность индивида в процесс непрерывного исследования, поиска наибольших возможностей и наилучшей альтернативы. Таким образом, в основе деловой активности лежит принятие индивидом внутренней психологической модели, которую можно было бы назвать «**активность +**» или «**активность форте**». Свидетельством её принятия является позиция: «Я могу»: работать в течение 24 часов, работать с максимальным напряжением, достигать намеченного результата, делать несколько дел одновременно и т.п. [10].

Эта ориентация на достижение запредельных показателей деятельности, составляющая основу делового поведения современного человека, представляет собой серьёзную личностную задачу и нередко вызывает желание противопоставить ей какую-либо иную поведенческую схему. Переживание несбывшихся надежд, ощущение ненужности, богатый список внутренних обид – вот эмоции, типичные для людей, которые по тем или иным причинам «не успевают» бежать в ритме современной деловой жизни. Чтобы преодолеть чувство поражения люди зачастую формируют некий защитный механизм, который начинает выступать в качестве значимой личностной позиции. Лейтмотивом данной позиции может быть утверждение типа: «Мне трудно, потому что ...». Её носители считают, что кто-то другой должен взять на себя обязательства по их жизнеобеспечению в том числе, социальные институты, родственники, друзья. При этом энергетический ресурс, направляемый на построение подобной модели, ничуть не меньше того, который затрачивается на поддержание активной жизненной позиции. Об этом хорошо знают практикующие психотерапевты. Не следует думать, что внутренняя модель «Мне трудно ...» не отвечает фундаментальной задаче адаптации человека. Здесь уместно вспомнить понятие «вторичная выгода от болезни», указывающее на способность человека изобретательно извлекать пользу из любой ситуации. Проблемы, связанные с подобного рода тенденциями подробно рассмотрены в исследовании Н.С.Курека «Дефицит психической активности: пассивность личности и болезнь» [5,6]. Таким образом, тенденция к минимизации показателей деятельности также носит рациональный характер.

Следует отметить, что верные сподвижники модели «активность +» также не защищены от переживаний, связанных с приступами

неуверенности в себе, чувством неполноценности и одиночеством. Усилия работников среднего звена организаций часто не вознаграждаются стабильной предсказуемой зарплатой, регулярными продвижениями по службе и пожизненной трудовой и финансовой защищённостью. Они проявляют желание замедлить темп деятельности, жалуются на усталость, эмоциональную опустошённость и ощущение недооцененности их работы. Руководители высшего звена, топ-менеджеры чувствуют, что обречены на изоляцию от людей, им не с кем поделиться тревогами и заботами, связанными с работой. Они плохо справляются с так называемым «одиночеством власти» [3]. В связи с этим, можно сказать, что стрессы и напряжения, связанные с чрезмерными требованиями, характерными для бизнес-процессов, представляют проблему для всех их участников.

Таким образом, с точки зрения задачи адаптации, модель «активность +» вряд ли можно рассматривать в качестве идеальной психологической основы поведения человека в современном многовариантном мире. В связи с этим, важнейшей задачей психологов, социальных работников и оргконсультантов является проблема снижения накала драматичности конфликтов, имманентно присущих основным формам современной деловой активности. К числу значимых конфликтов можно отнести противоречие между тем объёмом власти, которым наделены руководители высшего звена и весьма ограниченными возможностями сотрудников в принятии существенных решений; противоречие между необходимостью быстрого реагирования на изменения в рыночной ситуации и сопротивлением к переменам, присущим в различной степени работникам всех уровней управления организации; противоречие между тем объёмом времени, которое необходимо посвящать работе для достижения успеха в деловой сфере и временем, уделяемым другим важным аспектам жизни (семья, творчество, светское общение и т.п.). Решению этих проблем сегодня уделяется очень большое внимание [1].

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что несмотря на настоятельную необходимость поиска путей гуманизации деловой жизни, в лице активных представителей делового сообщества мы встречаем людей «энергичных, незаурядных, имеющих постоянный стимул к совершенствованию» [17]. Они выбрали трудный путь созидания, а не подчинения и взяли на себя руководство новыми организациями. Сегодня от принимаемых ими решений зависит судьба многих людей. Помогая в работе лидерам, занимающим продуктивную новаторскую позицию в обществе, психолог обретает возможность воплотить свою заветную профессиональную мечту:

оказывать действенное, конструктивное влияние на социальную жизнь.

#### Литература

1. Бойетт Д.Г., Бойетт Д.Т. Путеводитель по царству мудрости. М., ЗАО «Олимп-бизнес», 2002, 395 с.
3. де Ври М.К. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. М., Альпина Паблишер, 2003, 310 с.
4. Джеймс У. Беседы с учителями о психологии. М., Издательство «Совершенство», 1998, 149 с.
5. Курек Н.С. Дефицит психической активности: пассивность личности и болезнь. М., РАН, 1996, 245 с.
6. Курек Н.С. Нарушения психической активности и злоупотребление психоактивными веществами в подростковом возрасте. Издательство «Алетейя», СПб, 2001, 220 с.
7. Маурик Д. Эффективный стратег. М., Инфра-М, 2002, 208 с.
8. Моргенстерн Д. Тайм менеджмент. М., Хорошая книга, 2001, 254 с.
9. Мусаэлян И.Э., Сливницкий Ю.О. Психология предпринимательства – новая область отечественной психологической науки. Вестник Моск. ун-та. Сер.14 Психология. 1995, №1. с.3-8.
10. Мусаэлян И.Э., Сливницкий Ю.О. О возможности применения модели актуального конфликта для психологического анализа предпринимательской деятельности. Вестник Моск. ун-та. Сер.14 Психология. 2000, №3, с.22-31.
11. Мусаэлян И.Э., Карповский М.А., Сливницкий Ю.О. Социально-психологические особенности управления малыми организациями. Сб. «Психология и бизнес», тезисы к 6 Всероссийской конференции, 2003, 11 – 12 апреля, СПб, ИМАТОН.
12. Палмер Д., Палмер Л. Эволюционная психология. СПб, «Прайм-Евроснак», М., «ОЛМА-ПРЕСС», 2003, 382 с.
13. Рих А. Хозяйственная этика. Посев, 1996, 810 с.
14. Рубинштейн М., Фирстенберг А. Интеллектуальная организация. М., ИНФРА-М, 2003, 190 с.
15. Силбер Л. Карьера для творческого человека. М., Хорошая книга. 2002, 374 с.
16. Сливницкий Ю.О. Архитектурная профессия глазами психолога. Доклад на Круглом столе: «Архитектура и психология», Москва, ЦДА, 1.02.02 г.
17. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: взгляд клинициста. М., Независимая фирма «Класс», 2000, 150 с.
18. Хант Р., Базан Т. Как создать интеллектуальную организацию. М., ИНФРА-М, 2002, 229 с.
19. Халперн Д. Психология критического мышления. СПб, Питер, 2000, 503 с.
20. Хоскинг А. Курс предпринимательства. М., «Международные отношения», 1993, 350 с.
21. Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность. Издательство «Новости», 1992, 303 с.
22. Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок. Издательство «Изограф», Издательство «Начала-фонд», М., 2000, 254 с.