

УДК 349.232

DOI: 10.34670/AR.2021.60.11.026

К вопросу о субъективной стороне трудовой заслуги**Типикина Екатерина Владимировна**

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
Саратовская государственная юридическая академия,
410056, Российская Федерация, Саратов, ул. Вольская, 1;
e-mail: e.v.tipikina@gmail.ru

Тихонова Ольга Юрьевна

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового права
Саратовская государственная юридическая академия,
410056, Российская Федерация, Саратов, ул. Вольская, 1;
e-mail: mrs.tihonova@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматривается проблема субъективной стороны заслуженного поведения работника, представляется ее понимание как основания применения мер поощрения. Проводится психолого-правовое исследование поощрительных норм трудового права. Анализируется аспект осознанной продуктивности в контексте достижения сверхрезультата. Рассматривается несколько направлений непродуктивной психико-поведенческой ориентации, приводятся критерии ее продуктивности. Анализу подвергается понимание проактивности работника, специфика мышления при продуктивной ориентации. В работе показано, что свобода воли, осознанное отношение к реализуемой деятельности, понимание своих настоящих ценностей выступают факторами, способствующими наиболее эффективному выражению естественного стремления работника использовать свой потенциал. Умение прислушиваться к себе выступает неременной предпосылкой возможности слышать окружающих, что особенно важно в процессе трудовых отношений.

Для цитирования в научных исследованиях

Типикина Е.В., Тихонова О.Ю. К вопросу о субъективной стороне трудовой заслуги // Вопросы российского и международного права. 2021. Том 11. № 2А. С. 202-208. DOI: 10.34670/AR.2021.60.11.026

Ключевые слова

Трудовые отношения, работник, заслуга, мотивация, мышление, продуктивность, проактивность, добродетель, сверхрезультат, трудовой коллектив, коммуникация, стимул, реакция.

Введение

Особо эффективным правовым методом регулирования трудовых отношений выступает поощрение. Поощрение ориентирует работников на заслуженное поведение, то есть на сверхисполнение (перевыполнение) трудовых обязанностей, достижение наилучших результатов в труде, высокие производительность и качество труда, перевыполнение норм труда, а также выступает эффективным юридическим средством обеспечения трудовой дисциплины. Применение мер поощрения призвано не только стимулировать поощряемых к дальнейшим трудовым заслугам, но и служить соответствующим стимулом к заслуженному поведению других работников. Следует отметить, что поощрение в сфере трудовой деятельности, как и любой другой вид правового поощрения в зависимости от предмета правового регулирования, применяется лишь при наличии в действиях работников трудовых заслуг (заслуг в труде), которые, в свою очередь, предполагают предоставление поощрения. Трудовая заслуга является исходным условием, предпосылкой существования трудового поощрения, сущностью, благодаря которой оно возникает. Трудовые заслуги – это, прежде всего, поступки работников. Заслуженное поведение работников представляет собой внешне наблюдаемую совокупность действий (заслуженных поступков), в которой реализуются внутренние побуждения человека. Заслуга работника включает в себя не только объективное действие, выражающееся вовне, но и субъективное отношение к действию (позитивные цели, мотивы, эмоции), внутреннее действие. «Сознательная волевая регуляция сопровождает все этапы внешнего поведения вплоть до наступления результата; оценка совершённого поступка в сознании человека сохраняется и после его окончания» [Кудрявцев, 1982].

Основная часть

Субъективную сторону трудовой заслуги следует рассматривать как гармоничную совокупность признаков, определяющих сугубо личное, психическое отношение работника к совершенному поступку и его последствиям [Типикина, 2010]. Она охватывает сознательно-волевою и эмоциональную сферы заслуженной деятельности и включает в себя психическое отношение работника к совершённой заслуге и её последствиям. Данный элемент состава трудовой заслуги демонстрирует субъективное восприятие работником своего социально активного, общественно полезного действия, содержит в себе потенциал ответа на вопрос о целях и мотивах подобной активности. Субъективная сторона состава трудовой заслуги работников артикулирована в статье 191 Трудового кодекса РФ. Заслуженное поведение представлено законодателем в форме добросовестного исполнения трудовых обязанностей, и именно признак добросовестности является непременной составляющей субъективной стороны заслуги работника.

Априори предполагается осознание лицом совершаемых общественно полезных действий, которое в данном контексте проявляется, прежде всего, в адекватной оценке трудово-правовой действительности, в том числе в направлении прогностической способности рассмотрения своего проактивного действия как сверхрезультата. Выступая, как правило, добровольным поступком, заслуга в основе своей имеет активную волевою деятельность субъекта, сопряжённую с желанием исполнить свои обязанности в наивысшей степени эффективности, продемонстрировав сверхрезультат. Следует, однако, отметить, что заслуга не всегда является актом осознанной проактивности. Рассмотрение мотивационного аспекта субъективной стороны заслуги обнаруживает очевидность существования как осознанных желаний, мотивов,

так и стремлений, скрытых от ясного понимания. Так, среди психически осознаваемых выделяются следующие основные: желание продемонстрировать свой высокий уровень профессионализма, возможное продвижение по карьерной лестнице, надежда на материальное вознаграждение, похвалу, одобрение со стороны руководителя, стремление к утверждению в трудовом коллективе. Обширен круг неосознаваемых мотивов, скрытых в глубинах психики. К примеру, смелость, стремление к риску может в своей основе иметь преданность делу, высокий уровень профессионализма, амбициозность, жажду славы, великодушие, но также и жидиться на неосознаваемых суицидальных импульсах, мотивирующих человека к вовлечению в опасные для его жизни ситуации. В связи с этим эмоционально-волевой аспект субъективной стороны заслуги требует детального анализа.

Вступая в трудовые отношения, работник, как правило, вовлекается в трудовой коллектив, где по различным направлениям коммуникации он взаимодействует с коллегами, и во многом именно форма этих отношений выступает выражением его характера, который в определенном контексте можно рассмотреть как относительно постоянную, стабильно сформированную форму направления энергии в процессе социализации. Именно в динамике развития характера формируются разнонаправленные ориентации, которые условно можно подразделить на продуктивные и непродуктивные с точки зрения утверждения счастья отдельно взятой личности.

Следует уделить пристальное внимание такой непродуктивной ориентации характера, как рецессивная ориентация, предполагающая поиск источника счастья и радости вовне. Человек жаждет получить одобрение от внешнего источника, будь то строгий отец, учитель или работодатель [Фромм, 2007]. Такому типу характера присущи такие черты, как преданность, кропотливость, стремление к сверхрезультату. Ориентированность преимущественно на утверждении статуса, получении одобрения, а не на приобретении материальной выгоды. В целом, взгляд на жизнь, на карьеру у таких работников оптимистический и дружелюбный, непродуктивность данной ориентации проявляется в случае особенной акцентуализации таких аспектов, как излишняя самокритика, постоянная жажда совершения трудовых подвигов в целях получения одобрения, похвалы. Подобные проявления психики могут чрезвычайно негативным образом отразиться на процессе выполнения работником своих трудовых функций. Так, стремление к сверхрезультатам может привести к недооценке рутинной, повседневной работы, к развитию депрессии и неверной оценке собственных стараний и усилий. На работодателя может возлагаться непосильная ноша по формированию стабильного психического состояния работника, который во главу угла ставит одобрение. Не получая его, он словно теряет почву, чувствует себя обманутым и преданным, в критичном случае даже желает прекратить трудовые отношения или применяет определенные способы защиты своих трудовых прав. В основе подобных реакций, безусловно, лежит целый комплекс непродуктивных аспектов психики, приводящих к столь ярким реакциям.

Еще одной непродуктивной ориентацией выступает рыночная ориентация, наиболее характерная для современного работника. Важные категории функционирования рынка – быстрые темпы развития, динамика, соперничество, спрос и предложение – успешно имплементируются в сферу межличностных отношений. Работник осознает, что для успешной карьеры необходимы не только знания и опыт. Он неосознанно ощущает, что должен уметь себя преподнести, опередить соперника, выиграть гонку за успех. Безусловно, рамкированная здравым смыслом конкуренция лишь придает динамизм развитию трудовых отношений, однако в случае излишне актуализированной рыночной ориентации работник начинает неосознанно ощущать себя обезличенным игроком на рынке труда, товаром, который должен понравиться

как можно большему количеству людей. Опасность заключается в возможности подмены собственных истинных ценностей ситуативными, в отсутствии отклика на свои истинные чувства и потребности. Самооценка работника находится во власти работодателя, его самоуважение зиждется не на целостной картине осознания своей ценности, а на находящемся вне его контроля обстоятельствах. Работник яростно стремится к успеху, он для него сверхценен. Наличие сверхрезультатов выступает единственно возможным аспектом осознания себя значимым, утверждению собственного «я» в трудовом коллективе. Подобная излишняя акцентуализация приводит к формулированию чувства беспомощности, неуверенности, зависимости от внешней оценки, чувство самоидентичности нивелируется в наивысшей степени.

В межличностных отношениях в трудовом коллективе также чувствуются негативные отголоски анализируемой непродуктивной ориентации. Рассматривая себя практически как товар на рынке труда, работник и окружающих его коллег склонен также оценивать сквозь призму практической значимости. Они становятся лишь винтиками в его погоне за сверхрезультатом. Их индивидуальность, уникальность цены не имеет, допускаются исключительно поверхностные отношения.

Поведенческие аспекты, мышление также подвергаются коррекции. Работник ориентирован на получение как можно большего количества информации, на быстрый результат, на непродуктивное соперничество, ставящее под угрозу нормальный ход развития трудовой деятельности.

Одним из важных аспектов рыночной ориентации выступает способность к эффективному, динамичному приспособлению к внешним изменениям, отсутствие доминантной установки, которая эффективно и в короткие сроки заполняется необходимыми качествами. Работник не просто наполняет себя необходимыми знаниями, повышает свою профессиональную компетентность. Он готов предать самого себя ради достижения цели.

Вышеперечисленные типы непродуктивных ориентаций, безусловно, не всегда наличествуют в характере в изолированном виде. Как правило, одна выступает доминирующей, что зависит, прежде всего, от внешних условий, от уровня и направления развития культуры.

Продуктивная ориентация в своей основе имеет полноценное развитие творческого потенциала, сопряженное с психическим и эмоциональным здоровьем. Именно человек, его счастье, развитие лучших качеств его личности является логичным итогом развития продуктивности, в основе которой находится творчество как акт проактивного взаимодействия с окружающей действительностью [Кови, 2019]. В системе этики Аристотеля продуктивность выступает ключевой категорией, которая рассматривается сквозь призму добродетели. Последняя, в свою очередь, предполагает пробуждение истинных возможностей человека, раскрытие его потенциала под чутким руководством разума. С практической точки зрения именно такая базовая ориентация психики работника позволяет достигнуть наиболее высоких результатов в трудовой деятельности. Следует отметить, что продуктивность и активность – категории взаимосвязанные, однако лишь в определенном контексте. Как уже было указано, излишняя, «суетливая» активность может выступать проявлением рыночной ориентации, предполагающей постановку во главу угла исключительно достижение сверхрезультата. Подобная излишняя акцентуализация может привести к формированию пагубной психической зависимости.

Рассматривая проявление продуктивной ориентации в трудовых отношениях, следует особое внимание уделить особенностям мышления работника. При продуктивном мышлении субъект ответственен по отношению к объекту, он чувствует границу между субъективным

восприятием объекта и характеристиками его реального существования. В рассматриваемой нами ситуации работник осознанно относится к возможности совершить акт, который будет рассмотрен как трудовая заслуга. Осознанность в данном случае рассматривается как понимание объективной ценности этой заслуги, как критическая оценка своих собственных ресурсов по направлению достижения сверхрезультата, распознавание своих истинных чувств, эмоций, осознание истинной мотивации, объективная оценка действительности сквозь призму субъективного чувствования. Базисным элементом характера в данном случае выступает проактивность, в основе которой находится осознанный отклик на внешнюю реальность и на собственные первичные чувства и эмоции. Между стимулом и реакцией всегда есть элемент свободного выбора. К примеру, работник видит возможность совершить то или иное действие, которое будет рассмотрено работодателем как заслуга. Первичный реактивный отклик с большой долей вероятности может быть непродуктивным, так как, во – первых, будет детерминирован в большей мере внешними обстоятельствами, во – вторых, будет базироваться на внутренних, бессознательных элементах психики. Так, внешние обстоятельства будут свидетельствовать о необходимости взятия на себя дополнительной нагрузки, сулящей признание заслуг и поощрение. Внутренние импульсы могут спровоцировать вовлечение в деятельность по причине невозможности сформулировать отказ из-за отсутствия личных границ, страха отвержения, желания заполнить свою жизнь любой дополнительной активностью в целях устранения ощущения экзистенциального одиночества и т.п. Для продуктивной проактивности характерна возможность подчинения первичных импульсивных реакций собственным истинным ценностям и позитивным стремлениям. Принятое решение будет основано на проявлении истинной добродетели по отношению к самому себе, стремление к сверхрезультату формулируется исходя из спокойной, критичной оценки внешних обстоятельств и собственных ресурсов. Процесс достижения поставленной цели у работника, действующего с проактивной позиции, будет особенно эффективным. Его действия в направлении формирования заслуги будут сосредоточены на так называемом «круге влияния», когда усилия направляются исключительно на те аспекты бытия, которые подвластны нашему воздействию. Он успешно осознает, к какой категории относится поставленная перед ним задача: к проблеме, находящейся под прямым контролем; к проблеме, находящейся под косвенным контролем; к проблеме, находящейся вне контроля. Проблемы, относящиеся к первой группе, можно успешно решить путем совершенствования своих навыков, повышения квалификации. Проблемы, находящиеся в сфере косвенного контроля, также решаемы, однако с учетом коррекции способов влияния. Работник с продуктивной ориентацией успешно ранжирует встречающиеся на его пути задачи в зависимости от возможности их решения, что повышает его шансы на успешное выполнение поставленных целей и реализацию, тем самым, действий, которые могут быть рассмотрены работодателем как заслуга. Особое значение приобретает момент самоощущения, самовосприятия, истинной радости от осознания успешности совершения результативных действий. Подобное восприятие позволяет делать акцент на круге влияния, в котором и находятся значимые аспекты характера и поведенческих реакций. Работник осознает, например, сложности в направлении достижения цели, однако убежден в возможности коррекции ситуации с помощью внутренних личностных реакций и изменений: он понимает, что даже в сложной ситуации может быть более старательным, более находчивым, изобретательным, открытым к диалогу и сотрудничеству, что, возможно, позволит проявиться дополнительным возможностям, которые помогут успешно разрешить сложную ситуацию.

Заключение

Таким образом, продуктивная ориентация основана на целостном, критичном восприятии действительности, зиждется на принятии себя. Одержимость работой, неспособность к эффективному отдыху как важному аспекту в процессе самовосстановления суть противоположность продуктивности. Только скрупулезное изучение субъективной стороны заслуги позволит более эффективно определить возможные доминанты в поведенческой линии работника, проанализировать его истинные мотивы стремления к сверхрезультату, сформулировать наиболее результативные способы взаимодействия. Кроме того, современные нормативные положения некорректно формулируют основание для поощрения за труд (ст.191 ТК РФ), постулируя, что таковым выступает добросовестное исполнение обязанностей работником, что значительно затрудняет рассмотрение заслуги в качестве сверхрезультата, превращая ее в стандартное исполнение обязанностей (ст.21 ТК РФ).

Свобода воли, осознанное отношение к реализуемой деятельности, понимание своих настоящих ценностей выступают факторами, способствующими наиболее эффективному выражению естественного стремления работника использовать свой потенциал. Умение прислушиваться к себе выступает неременной предпосылкой возможности слышать окружающих, что особенно важно в процессе трудовых отношений.

Библиография

1. Аристотель. Собр. соч. в 4 т. Т 4. Никомахова этика. М.: Мысль, 1983. - 342 с.
2. Кови С. Семь навыков высокоэффективных людей. Стивен Р. Кови; Пер. с англ. 13 – е изд., доп. М: Альпина Паблицер.2019. - 396 с.
3. Кудрявцев В.Н. Правовое поведение: норма и патология. М. - 1982. – 287 с.
4. Типикина Е.В. Заслуга как основание для правового поощрения. М.: Юрлитинформ, 2010. - 160 с.
5. Фромм Э. Человек для себя. М.: АСТ, 2007 - 348 с.
6. Малько А. В., Типикина Е. В. Поощрительная правовая политика в сфере государственной службы: проблемы оптимизации //Современное право. – 2012. – №. 7. – С. 70-73.
7. Малько А. В., Типикина Е. В. Совершенствование поощрительно-правовой политики в отношении государственных служащих как одно из направлений административной реформы // Северо-Кавказский юридический вестник. – 2007. – №. 4. – С. 9-12.
8. Трофимов Е. В. Понятие и особенности награды //Социодинамика. – 2013. – №. 2. – С. 23-67.
9. Дьяченко Е. В. Поощрения как позитивные санкции нормы права: общетеоретический аспект : дис. – Краснодар: автореф. дис.... канд. юрид. наук, 2011.
10. Типикина Е. В. Объект и субъект заслуженного поведения как необходимые элементы состава заслуги //Новая правовая мысль. Волгоград: ГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы. – 2005. – №. 3.

To the question of the subjective side of labor merit

Ekaterina V. Tipikina

PhD in Law,
Associate Professor of the Department of Labor Law,
Saratov State Academy of Law,
410056, 1, Volskaya st., Saratov, Russian Federation;
e-mail: e.v.tipikina@gmail.ru

Ol'ga Yu. Tikhonova

PhD in Law, Associate Professor of the Department of Labor Law,
Saratov State Academy of Law,
410056, 1, Volskaya st., Saratov, Russian Federation;
e-mail: mrs.tikhonova@yandex.ru

Abstract

The article deals with the problem of the subjective side of the employee's deserved behavior, presents its understanding and signs as the basis for the application of incentive measures. A psychological and legal study of incentive norms of labor law is being conducted. The article analyzes the aspect of conscious productivity in the context of achieving a super-result. Several directions of unproductive psycho-behavioral orientation are considered, and the criteria for its productivity are given. The study examines the understanding of the employee's proactivity, the specifics of thinking in a productive orientation. The paper shows that free will, a conscious attitude to the implemented activities, and an understanding of one's true values are factors that contribute to the most effective expression of the employee's natural desire to use their potential. The ability to listen to yourself is an indispensable prerequisite for the ability to hear others, which is especially important in the process of labor relations.

For citation

Tipikina E.V., Tikhonova O.Yu. (2021) K voprosu o sub"ektivnoi storone trudovoi zaslugi [On the question of the subjective side of labor merit] *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 11 (2A), pp. 202-208. DOI: 10.34670/AR.2021.60.11.026

Keywords

Labor relations, employee, merit, motivation, thinking, productivity, proactivity, virtue, super-result, labor collective, communication, incentive, reaction.

References

1. Aristotle. Coll. Op. 4 t T 4. Nicomachean ethics. M.: Mysl', 1983. - 342 p.
2. Covey, S. (2019) The Seven habits of highly effective people. Stephen R. Covey; Translated from English, 13th ed., additional M: Alpina Publisher. - 396 p.
3. Kudryavtsev V. N. (1982) Legal behavior: norm and pathology. M. - 287 p.
4. Tipikina E. V. (2010) Merit as a basis for legal encouragement. Moscow: Yurlitinform. - 160 p.
5. Fromm E. (2007) The man for himself. Moscow: AST. 348 p.
6. Malko A.V., Tipikina E.V. (2012) Incentive legal policy in the sphere of public service: optimization problems // *Modern Law*. - No. 7. - S. 70-73.
7. Malko A.V., Tipikina E.V. (2007) Improving the incentive-legal policy in relation to civil servants as one of the directions of the administrative reform // *North Caucasian legal bulletin*. - No. 4. - S. 9-12.
8. Trofimov E.V. (2013) The concept and features of awards // *Sociodynamics*. - No. 2. - S. 23-67.
9. Dyachenko E. V. (2011) Incentives as positive sanctions of the rule of law: general theoretical aspect: dis. - Krasnodar: author. dis cand. jurid. Sciences.
10. Tipikina E.V. (2005) The object and subject of deserved behavior as necessary elements of the composition of merit // *New legal thought*. Volgograd: GOU VPO Volgograd Academy of Public Administration. - No. 3.