

Лекция 1. Организационная психология как научная дисциплина.

1.1 Определение понятия организации

1.2 Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.

1.3. Уровни теоретического и эмпирического анализа в организационной психологии.

Вопросы для самопроверки.

1.1. Определение понятия организации

Определение понятия организации играет ключевую роль в понимании современной деловой сферы. Что же подразумевается под понятием "организация"? Организация - это не просто структура сотрудников и руководства, это сложный механизм, в котором каждое звено имеет свое значение и взаимосвязь. Определение понятия организации позволяет понять не только внутреннюю работу компании, но и ее взаимодействие с внешней средой.

Определение понятия организации в контексте современной психологии

Лекции по организационной психологии часто обсуждают определение понятия организации, и как оно связано с управлением и межличностными отношениями на рабочем месте. Ученые и практики изучают, как определение понятия организации может помочь в создании благоприятной атмосферы в коллективе, стимулировании производительности и повышении удовлетворенности сотрудников своей работой.

Определение понятия организации и ситуационный подход

Определение понятия организации в контексте ситуационного подхода подчеркивает необходимость адаптации управленческих решений к особенностям конкретной ситуации. И какова роль организации в создании ситуаций, в которых сотрудники могут проявить свой потенциал наиболее эффективно?

Определение понятия организации в современном бизнесе

Определение понятия организации в современном бизнесе возникает в контексте стремительно меняющихся рыночных условий, новых технологий и требований потребителей. Как определение понятия организации может помочь бизнесу адаптироваться к переменам, сохранять конкурентоспособность и развиваться?

Итак, определение понятия организации имеет множество аспектов, важных для бизнеса и управления. Сознание сущности организации помогает создавать эффективные стратегии, развивать устойчивые организации и обеспечивать успешное взаимодействие внутри коллектива и с внешними стейкхолдерами.

Началом становления организационной психологии стал 1913 г., когда Г. Мюнстерберг написал свою работу «Психология и эффективность производства», где он раскрыл информацию исследований в сфере техники безопасности, тестирования специальных способностей и методы отбора рабочих. Данные исследования показали взаимосвязь внутренней среды организации, ее социальной стороны с особенностями протекания самих производственных процессов. В будущем в течение почти полувека организационная психология развивалась на базе трудов Л. Гилберта, В. Мура, Ф. Тейлора и др. В 1973 г. Американская психологическая ассоциация выделила в отдельное 14-е отделение Общество индустриальных психологов, целью которого было профессиональное, научное, образовательное направление деятельности, которое позволило решать проблемы организаций. Таким образом, организационная психология получила свое самостоятельное развитие и статус. Организация в переводе с позднелатинского *organize* означает «сообщаю стройный вид, устраиваю», и ее можно определить как:

1) разновидность социальных систем, группу людей, которые вместе реализуют какую-либо программу (цель) и которые действуют в соответствии с определенными принципами и правилами;

2) внутреннюю упорядоченность, согласованность взаимодействий относительно автономных частей системы, связанную с ее строением;

3) одну из общих функций управления, совокупность процессов и (или) действий, которые ведут к образованию и улучшению взаимосвязей между частями целого (структурными элементами системы).

Организациями обычно называют институты, которые объединяют людей с целью достичь определенные цели. У организации имеются следующие родовые признаки: 1) наличие целей существования и развития, внутренней структуры, особой культуры; неизменное взаимодействие с внешней средой; 2) использование человеческих, натуральных и материальных ресурсов. Несмотря на большое число разных трактовок понятия организации, его сущность отражают следующие признаки:

- организация – это группа людей, которые выполняют специфические функции и роли в ней;

- организация создается и существует для того, чтобы достигать общие цели, соединяющие людей для претворения в жизнь каких-либо потребностей и интересов;

- совместная деятельность для достижения общей цели осуществляется в разных формах взаимодействия (совместное осуществление работ, их координация, обмен информацией и т. д.). Данные формы в каждой отдельно взятой организации находятся в зависимости от ее целей, видов деятельности, разделения труда и прочих факторов. Взаимодействие позволит организации стать единым целым, иметь качественно новые свойства, которые не сводятся к сумме свойств входящих в него частей (синергетический эффект);

- у организации есть некоторые границы, которые дают ей возможность существовать автономно от других организаций. Данные границы определяются видом деятельности, числом работающих, капиталом, производственной площадью, территорией, материальными ресурсами и т. д. Границы организации закреплены в документах (устав, учредительный

договор, положение). Комбинация указанных выше признаков является уникальной для каждой отдельно взятой организации, и они определяют ее специфику. Данные значения вполне могут использоваться и в организационной психологии.

Объектом для изучения и проведения исследований в организационной психологии являются и сама организация в целом, и организационные процессы, и организационные отношения, и мн. др. Системообразующим термином в данном случае является организация как целостное явление. Организация, являясь разновидностью социальных систем, основывается на группах людей. В соответствии с определением М. Мескона, для того чтобы быть организацией, группе людей необходимо соответствовать некоторым требованиям: о присутствие по меньшей мере двух людей, которые считают себя частью данной группы; о наличие по меньшей мере одной цели, которая является общей для всех членов данной группы; о наличие членов группы, работающих специально вместе, дабы была достигнута значимая для всех цель.

Все организации в соответствии с указанными выше требованиями могут быть разделены на 2 типа: 1) формальные – специально образованные группы людей, деятельность которых сознательно согласуется для того, чтобы достичь общие цели; 2) неформальные – неожиданно образованные группы, в которых люди вступают во взаимодействие весьма часто. Неформальные организации имеют место быть практически во всех формальных организациях. Организации могут быть классифицированы также и в соответствии с выполняемыми ими функциями или целями:

- производственные, либо экономические, – производят продукцию, оказывают услуги, обеспечивают материальное существование общества;
- поддерживающие – нацелены на социализацию индивидов с целью осуществления ими подходящих им ролей в организации или обществе (церковь, школа, здравоохранение, благотворительность);

- адаптивные – создают знания, занимаются разработкой и проверкой теорий (обеспечивают информационную интеграцию общества);
- политические – занимаются общей регуляцией, координацией и контролем ресурсов, людей, отдельных подсистем в обществе (государство, общественные организации).

Отдельные организации могут выполнять смешанные функции. В соответствии с числом достигаемых целей организации также могут быть разделены на два типа: о простые, которые преследуют хотя бы одну общую цель, которая является такой для всех ее членов; о сложные, обладающие набором взаимосвязанных целей.

Предметом изучения в организационной психологии служат различные психические феномены и поведение людей в организациях, а также факторы, их детерминирующие. К ним, в первую очередь, можно отнести трудовую деятельность, личностно-ценностную сферу работников и их профессионально-важные качества, групповые процессы, мотивацию, лидерство, организационную культуру, разнообразные организационные переменные. Уточняя область и предмет исследований в организационной психологии, надо сделать акцент на следующих моментах. Во-первых, психология и поведение людей во многом определяются как характеристиками организаций и групп, так и внешней средой. Во-вторых, эффективность организации и достижение провозглашенных ею целей в свою очередь определяются ее персоналом. В-третьих, чтобы понять и решить психологические проблемы, существующие в организации, надо использовать достижение всей совокупности научных знаний и применение научного метода. Только последовательное использование научного метода даст возможность организационной психологии претендовать на то, чтобы быть научным направлением.

1.2 Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.

Организационная психология представляет собой прикладное направление в области психологии, изучающее различные аспекты психической деятельности и поведения людей в контексте организаций с целью увеличения производительности и создания благоприятных условий трудовой деятельности, а также для индивидуального развития и психического здоровья членов организаций. В отличие от других научных дисциплин, психология остается молодым предметом изучения, несмотря на свой возраст, немного больше ста лет, организационная психология является относительно молодым направлением. Например, Американская психологическая ассоциация (АРА) признала эту научную область автономной только в 1973 году, переименовав одну из своих секций в секцию индустриальной и организационной психологии. Однако к началу 80-х годов организационная психология стала международно признанным и популярным университетским направлением, занимая второе место после клинической и педагогической психологии. Организационная среда, в которой действует человек, представляет собой крайне сложную, разнообразную и динамичную систему: государства возникают и исчезают, появляются, процветают и ликвидируются предприятия, компании, учреждения и другие организации. Сегодня современный человек считается "организационным" в большей степени из-за того, что он воспитывается в соответствии с принципами, ценностями и психологией организаций, которые оказывают влияние на его жизнь. Таким образом, известное высказывание о том, что "скажи мне, с кем ты общаешься, и я скажу тебе, кто ты", можно переосмыслить в контексте организаций как "скажи мне организацию, с которой ты связан, и я скажу тебе, кто ты".

Товары и услуги, предлагаемые различными организациями, стали неотъемлемой частью повседневной жизни миллионов людей. Особое положение занимают крупные промышленные концерны, действующие за пределами национальных границ, чья успешная деятельность напрямую влияет на стабильность и благосостояние целых народов. Несмотря на это,

организационная психология, раскрывающая взаимосвязь между индивидуальными особенностями и поведением людей внутри организации как целостного образования, стала предметом изучения только недавно. В самом термине "организационная психология" содержится глубокое и противоположное противоречие. С одной стороны, психология как наука фокусируется на изучении индивида и его психических и поведенческих особенностей. С другой стороны, организационная психология интересуется поведением людей в контексте коллективной организации, в которой они действуют, исключая простое суммирование индивидуальных характеристик. В данной ситуации, способность индивида эффективно выполнять свои обязанности и интегрироваться в коллектив организации оказывается важнее, чем его индивидуальные особенности. Совместить изучение индивида и организации без искажения сущности каждого является сложной задачей, которая по-прежнему остается актуальной для исследователей со всего мира. Еще одна трудность состоит в том, что организация – это чрезвычайно динамичное, неизменно развивающееся явление. Ключевым фактором научного менеджмента является рационализация индивидуального труда, которая основана на тщательном научном изучении рабочих движений, хронометраже, проектировании рабочих заданий, рабочих мест и т. п. А значит, главным «строительным материалом» организации выступает отдельно взятый работник, индивид, который и является главным объектом изучения научного менеджмента. Как потом было определено, психологические характеристики данного объекта имели существенное, если не первоочередное значение для успешной деятельности организации. К моменту, когда появился интерес менеджмента к психологической науке, одной из ее самых развитых областей являлась экспериментальная психология, которая занималась поиском объективных принципов либо «законов» поведения человека. Экспериментальные психологи хотели определить, каким образом человек (либо животное) будет реагировать на разные события либо стимулы в контролируемых экспериментальных

условиях. При этом акцент ставился на определении наиболее общих принципов, которые бы показывали поведение людей. Данные принципы, безусловно, являются весьма полезными для понимания поведения людей в организационной среде. Они могут успешно применяться для прогнозирования того, как различные организационные переменные либо условия труда оказывают влияние на деятельность и поведение персонала. Следующей дисциплиной, которая могла применяться для того, чтобы исследовать индивида в организации, является дифференциальная психология, показывающая индивидуальные различия. На рубеже XIX и XX веков у ученых появился интерес к идентификации, описанию и измерению различий людей в способностях, личностных характеристиках, интересах и т. д. Соединив методы научного наблюдения и достижения в сфере психологических измерений и анализа данных, можно получить возможность создания дифференциальной психологии. Следовательно, на стыке данных трех направлений: научного управления, экспериментальной психологии и дифференциальной психологии – в начале XX века была образована новая область, которая стала называться индустриальная психология. Предметом изучения в новой науке стал работающий индивид. Данная наука позволяла проводить анализ организации на индивидуальном уровне, находить отличия и подобию между работниками, применять полученные сведения при проектировании рабочих мест, трудовых процессов и машин, а также заниматься оценкой относительной эффективности разных комбинаций «работник – машина – процесс». Кроме описанных выше прикладных направлений психологии, организационная психология в соответствии со своими задачами может соприкасаться еще с целым рядом пограничных с ней наук. Любая из этих дисциплин применяет свою собственную методологию в проблемах объяснения и прогнозирования поведения, вносит в организационную психологию свою лепту по многим важным вопросам. Общая психология представляет собой науку, занимающуюся общими закономерностями, механизмами и фактами психической жизни человека.

Как фундаментальная научная дисциплина она изучает вопросы методологии и теории психологии в целом. Тем не менее, границы, которые отделяют общую психологию от остальных разделов, описаны расплывчато. По мнению Дж. Чаплина и Т. Кравека, имеют место быть три обширные области теоретических проблем, имеющих, безусловно, существенное значение для организационной психологии. Первое это то, что по сей день идет дискуссия: психология – это чисто общественная или чисто естественная наука? Данному спору сопутствует приведение обстоятельных философских и методологических доказательств, которые во многом зависят от позиции спорящих. Второе - это то, что одни готовы подвергать анализу психологию как номотетическую науку, которая нацелена на нахождение общих законов и принципов, руководящих мышлением и поведением, а другие говорят об идеографическом взгляде, в соответствии с которым особое внимание необходимо уделять достижению наибольшего понимания конкретных специфических явлений или индивидов. Третье это то, что до настоящего времени стоит вопрос о том, должна ли психология концентрировать главное внимание на исследованиях поведения либо же главным ее интересом должно быть признано исследование внутренних процессов, которые определяют деятельность человеческого интеллекта. Вклад общепсихологических знаний в организационную психологию, конечно, не сводится лишь к концепциям обучения и мотивации, охватывая большое число теорий, концепций, закономерностей, широко используемых организационными психологами. Социальная психология представляет собой отрасль психологической науки, которая занимается вопросами закономерностей поведения и деятельности людей, обусловленных фактом их включения в социальные группы, а также психологические характеристики данных групп. Основные проблемы современной социальной психологии, которые вызывают интерес у организационных психологов, это те, которые имеют связь с исследованием закономерностей общения и взаимодействия людей, механизмов передачи социального опыта, характеристик больших и

малых социальных групп, а также с изучением социальных характеристик личности и психологических основ и условий формирования социального самосознания индивида и группы. Социология представляет собой науку об обществе как целостной системе, а также об отдельных социальных институтах, процессах и группах, рассматриваемых в их связи с общественным целым. Имеет место быть несколько взглядов на данную науку, а также ее проблематику. Одни специалисты говорят, что она необходима, чтобы исследовать взаимодействие людей. Например, согласно интеракционизму во главе угла находятся процессы взаимодействия между индивидами и группами, в процессе которых формируются и трансформируются относительно стабильные социальные структуры и учреждения. Другие же полагают, что социология занимается исследованием поведения масс. Третья же группа говорит о том, что социология – это систематическое исследование социальных образований, которые были созданы для достижения каких-либо целей. К примеру, структурный функционализм ставит на первый план принцип целостности и интеграции социальной системы и объясняет частные явления теми функциями, которые выполняются в рамках данного целого. Антропология в ее широком понимании как науки представляет собой науку, где главным предметом для исследования является человек. Одна из задач антропологии состоит в достижении более глубокого понимания взаимосвязей между индивидом и культурой. В данном контексте антропологи говорят, что культура – это совокупность адаптационных процессов, включающая идеи, которые разделяются группой индивидов, а также язык, при помощи которого данные идеи передаются. В соответствии с мнением антропологов, культура представляет собой систему приобретенного поведения. Спецификой данной науки является то, что она занимается исследованием человека в его естественных условиях, в связи с этим антропологи говорят, что их лаборатория – это весь мир. Иметь знания в области антропологии является необходимым для того, чтобы была понятна психология и поведение человека

в организации. Представление о том, что поведение людей – это функция их культуры, данные о фундаментальной разнице в ценностных ориентациях и аттитюдах дают неоценимую помощь организационным психологам, менеджерам и специалистам, которые работают в многонациональной организационной среде. Имея знания об исследованиях антропологов, организационные психологи могут с большой объективностью и глубиной понимать культурные различия среди своих сотрудников и лучше предвидеть их поведение. Политические науки. Большинство исследователей недооценивают потенциал политических наук для организационной психологии. Специалисты-политологи занимаются изучением поведения индивидов и групп в политическом контексте, который содержит в себе не только политику в широком смысле, являющуюся внешней детерминантой деятельности всего общества в целом и отдельных его членов, но и саму организацию как некую политическую систему. В связи с этим такие проблемы, имеющиеся в политических науках, как разрешение конфликтов, источники власти, ее аккумуляция и распределение, для организационной психологии являются крайне злободневными.

Организационная психология - это область знаний, изучающая влияние психологических факторов на работу и производственную деятельность в организациях. В современной науке организационная психология занимает важное место, поскольку она отражает не только взаимодействие человека и организации как системы, но и различные аспекты управления персоналом, организационной культуры, мотивации, лидерства и конфликтов. Несмотря на широкий спектр своих исследований, организационная психология до сих пор не имеет статуса самостоятельной научной дисциплины, что затрудняет ее полноценное развитие и применение. В данной работе будет предпринята попытка оформить организационную психологию в самостоятельную научную дисциплину, обосновав необходимость такого шага и выявив основные направления развития этой дисциплины.

1.3. Уровни теоретического и эмпирического анализа в организационной психологии.

Как уже отмечалось выше, одной из основных прикладных задач организационной психологии служит рост эффективности организационной деятельности. Изучая вопросы эффективности и производительности, специалисты рассматривают деятельность на нескольких уровнях: организационном, групповом и индивидуальном.

Организация.

Все организации, вне зависимости от их размера, формы и профессиональной специфики, состоят из индивидов и групп. Одновременно с этим саму организацию как единое целое можно охарактеризовать уникальными особенностями. Сегодня учеными выделен целый ряд характеристик, которые дают возможность сравнения организаций между собой. К ним можно отнести: размер и структуру, степень формализации, иерархические уровни, степень централизации, охват контролем и др. Особое воздействие на организацию может оказывать среда ее деятельности. Вместе с тем, в организации, которая во многом определяет поведение своих членов, происходят изменения в результате влияния работников на ее деятельность, структуру, культуру и т. д. Все эти характеристики необходимо дальше исследовать для более тщательного понимания.

Группа.

Исследования показали, что у группы есть характеристики, которые не предоставляется возможным вывести из личностных характеристик ее членов. У группы есть собственное мышление, она находит и устанавливает свои цели, ее можно описать специфическим поведением. Некоторые исследователи даже говорят о том, что бывает и групповая личность. Данные групповые характеристики, такие как структура группы, динамика развития, совместимость и т. п., являются основными определяющими организационной эффективности. Все это говорит о том, что групповой

уровень анализа - это необходимый компонент организационно-психологического анализа.

Индивид.

Подход, в соответствии с которым организация – это в первую очередь совокупность индивидов, до сих пор является наиболее признанным. В данном подходе основное внимание отводится взаимосвязям между психологическими факторами и трудовыми ролями. И в данном случае психологу надо определить, какие же индивидуальные характеристики отличают каждого человека, входящего в организацию, и какие же организационные факторы оказывают влияние на восприятие и аттитюды индивида, его мотивацию и удовлетворенность трудом. Другой аспект индивидуального уровня анализа находится во взаимосвязи с исследованием личности, а также с использованием полученных данных применительно к поведению в организационной среде. Невозможно осуществить прогнозирование поведения организаций до тех пор, пока не исследована индивидуальность ее членов. Еще совсем недавно данные уровни изучались практически независимо друг от друга. Организационная психология изучает данные уровни как взаимодополняющие, и одна из основных задач состоит в признании важности исследования поведения на каждом из указанных уровней и в интеграции данных знаний в единую систему. Любому человеку сложно не поддаваться искушению подвести психологию людей, его окружающих, под небольшой набор универсальных принципов. Обобщения могут весьма облегчать жизнь и ученому: их можно использовать в любой исследовательской ситуации. Менеджеру универсальные принципы позволяют принимать решения по любой проблематике, с которой сталкивается организация. По сути, как раз на то, чтобы найти общие закономерности организационного поведения, и были посвящены ранние работы психологов. Жаль, что реальная жизнь организации не укладывается в рамки универсальных теорий и доктрин, и каждый человек понимает это очень быстро. Очевидно, что одно из достижений организационной

психологии как области знания заключается в разработке более реалистического подхода к организационным проблемам, имевшим название ситуационных. Данный подход нацелен на то, чтобы сформировать организационные действия, которые были бы наиболее адекватны к специфическим ситуациям и отдельно взятым людям. С помощью анализа и оценки переменных исследователь либо консультант может разработать максимально адекватный план действий для достижения тех или иных целей. Идея ситуационного подхода является очень привлекательной, но реализовать его на практике нелегко. Определение важных взаимосвязей между переменными вызывает много сложностей. Исследователю необходимо тщательно провести анализ каждой из переменных и определить связь между ними, которые подскажут ему верное решение. Индивиды, группы и организация в целом должны быть исследованы и по отдельности, и как взаимозависимые элементы единой системы. Отсюда следует, что после общей диагностики организационной ситуации, тщательного анализа переменных и связей между ними, применив концепции и теории организационной психологии, исследователь либо консультант получит возможность прийти к выводу о том, какие действия являются наиболее адекватными в данных условиях. Нередко только ситуационный подход может дать исследователю полную уверенность в верности его рекомендаций. И хотя данный анализ является трудоемким, он дает возможность существенно усовершенствовать качество организационной деятельности – сформировать адекватный план решения конкретных проблем мотивации, проектирования рабочих заданий, оценки и обучения персонала и т. д.

Вопросы для самопроверки

Практические задания.

Сделать выписки по работе А. Н. Занковского «Организационная психология», а именно схемы эксперимента в организационной психологии (в виде таблицы с примерами).

Вопросы для самопроверки.

1. Предмет, задачи, структура организационной психологии.
2. Основные понятия организационной психологии.
3. Организационная психология и менеджмент. Место организационной психологии в системе психологической науки.
4. История возникновения и становления организационной психологии.
5. Организационная психология как научно-практическое направление.
6. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.

Лекция 2. Организационная власть.

2.1 Понимание феномена власти

2.2 Власть как межличностное взаимодействие

2.3 Общая классификация оснований власти.

2.4 Субъект организационной власти. Управленческий стиль и лидерские способности

2.5 Этическая детерминанта управления и этическая ответственность субъекта организационной власти

2.1 Понимание феномена власти.

Процессом, который позволяет разрешить базовое психологическое противоречие организации и объединить разнонаправленные устремления членов организации в общий поток, является организационная власть. **Организационная власть** — это процесс использования различных организационных средств (материальных, структурных, функциональных, информационных, психологических и др.) для изменения целей поведения сотрудников в заданном направлении, даже в том случае, когда это противоречит их интересам, желаниям или убеждениям.

Важно еще раз подчеркнуть, что без власти организация не может существовать как единое, продуктивное сообщество. Даже самой демократичной организации (если она не находится на грани распада) требуется процесс, привязывающий многообразие разнонаправленных индивидуальных целей к общей цели.

В функции организации входят:

1. Социально-производственная - люди заняты трудом, как основным видом деятельности. Главная задача организации состоит в удовлетворении потребностей общества в определенной продукции.

2. Социально-экономическая - выпуск продукции необходимого количества для удовлетворения спроса населения и определенного качества, соответствующего требованиям современного развитого общества. Направлена на получение прибыли.
3. Социально-техническая - заключается не только в использовании и обслуживании техники, но и в создании новых техник и технологий с целью конкурентоспособности.
4. Управленческая - состоит в создании условий для роста производительности труда, подбора и расстановки персонала.
5. Психолого-педагогическая заключается в формировании благоприятного социально-психологического климата в организации.
6. Социально-культурная - создание уникальных новшеств.
7. Социально-бытовая - создание работникам нормальных социально-бытовых условий.

Управление охватывает комплексную структуру, в случаях, когда организация имеет множество целей. Цели могут быть классифицированы следующим образом: экономические – это основа для остальных целей организации; предметные; результативные; финансовые. Цели организации сконцентрированы на удовлетворении потребностей населения в различных областях. Основные цели предприятия зависят от внешней среды. Социальные цели формируются на основе роли организации в обществе, как социальном институте. Экологические цели требуют от предприятия использования технологий, которые минимизируют воздействие на окружающую среду.

Одно из самых фундаментальных решений, которое принимает организация в контексте стратегического планирования, это выбор миссии – общей цели организации. Миссия определяет сущность организации, её цель

существования и уникальное место на рынке. Выбор данной цели означает ответ на ключевой вопрос: «Чем мы занимаемся?».

Власть, как психологическое явление, отражает способность и возможность личности (или группы, партии и т. д.) оказывать влияние на поведение, мысли, деятельность и жизнь других людей, изменять ход событий, преодолевать сопротивление и обязывать людей делать то, чего они бы не сделали по своей воле. Обладая формальной властью, вы неизбежно сталкиваетесь с присутствием власти и ваших подчиненных.

В научной литературе существует достаточное количество работ, рассматривающих как естественные, общественные основания политических отношений, так и врожденные основания власти, таких авторов, как: Вассоевич А. Л. (1998), Кайтуков В. М. (1995), Лассуэлл Дж. (1960) и другие.

2.2 Феномен власти.

В общественном сознании феномен власти прежде всего ассоциируется с властью политической и ее центральным институтом — государством⁵⁷. Вместе с тем власть имеет и множество иных значений и проявлений, с которыми каждому человеку приходится сталкиваться ежедневно. Люди то и дело говорят о власти денег, идей и чувств, ссылаются на власть привычек, сетуют на власть обстоятельств и удивляются той власти, которой обладает группа над своими членами. Средства массовой информации постоянно заполнены сообщениями о борьбе за власть в экономике, науке, искусстве и спорте, о попытках криминального мира проникнуть во властные структуры, о важности разделения властей, о четвертой власти...

Феномен власти действительно представляет собой сложное и многогранное явление, которое затрагивает различные аспекты нашей жизни. Исследование власти по-разному рассматривается в контексте различных наук — философии, политологии, правоведения, социологии, менеджмента, психологии и других. Каждая из этих наук вносит свой взгляд

на понятие власти и старается объяснить ее суть из своего уникального ракурса.

Согласно общефилософскому определению, феномен власти имеет прямое отношение к психической жизни людей и оказывает определяющее влияние на их поведение и деятельность. Это подтверждает важность исследования власти в рамках психологии. Хотя понятие "власти" не всегда является центральной темой психологии, многие проявления этого феномена привлекают внимание психологов и становятся объектом исследований.

Однако следует отметить, что действительно систематическое и всестороннее изучение власти с психологической точки зрения до сих пор остается недостаточным. Невзирая на это, различные аспекты власти продолжают привлекать внимание и вызывать интерес у психологов, исследование которых может расширить наше понимание этого важного общественного феномена. Это прежде всего относится к исследованиям, в которых власть анализируется на уровне межличностного взаимодействия и фактически сводится к изучению различных аспектов межличностного влияния, в частности, влияния руководителя на подчиненного. При этом власть рассматривается как «способность влиять на поведение людей, побуждая их делать то, что они не стали бы делать добровольно»⁶¹. В русле этого подхода сформулирован ряд теоретических концепций⁶². дан анализ оснований такого влияния⁶³, изучены тактические приемы накопления индивидуальной власти в организации⁶⁴. Кроме того, власть, как индивидуальная потребность доминирования одного индивида над другими (потребность власти), широко представлена в исследованиях личности⁶⁵. Таким образом, даже не признавая решающей роли власти в объяснении поведения и внутреннего мира людей, психологи накопили богатый опыт исследований власти, краткий анализ которого дается ниже.

2.3 Власть как межличностное взаимодействие.

Наиболее распространенными моделями власти на индивидуальном уровне являются, межперсональные конструкции, моделирующие отношения между двумя и более индивидами.

Согласно этому подходу основу власти составляет асимметрия отношений между людьми и существующая в связи с этим возможность одного человека влиять или воздействовать на другого. Если индивид А способен влиять на индивида В и добиваться поставленных целей, даже несмотря на сопротивление с его стороны, то можно утверждать, что А имеет власть над В. При этом А выступает субъектом, а В — объектом власти. Иными словами, власть связана с принудительным изменением поведения, выступая некой силой, вызывающей поведение, которое невозможно в ее отсутствии.

Вышеупомянутая асимметрия отношений основана на том, что индивид А обладает чем-либо, в чем нуждается, к чему стремится, что любит или желает индивид В. Человек, обладающий ресурсами, при любых обстоятельствах будет обладать властью над теми, кто лишен этих ресурсов и чьи потребности связаны с ними. Схема поведенческого «контура» власти, показывающая, как становится возможным изменение поведения индивида Б, представлена на рис. 1.

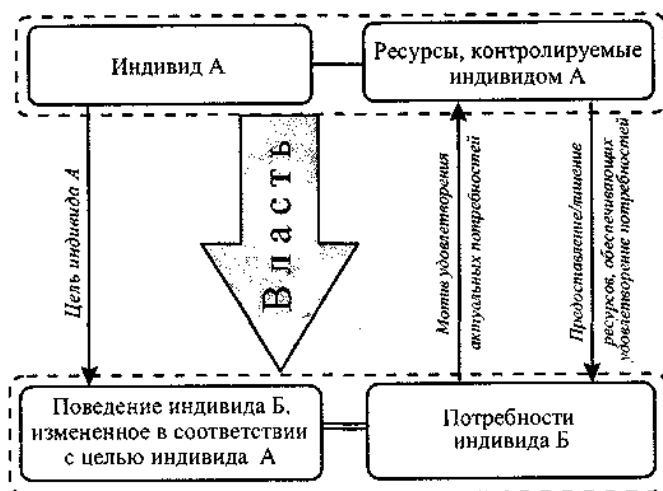


Рис. 1. Поведенческий «контур» власти: поведение как функция контролируемой потребности

Вооруженный преступник контролирует экзистенциальную потребность своих жертв: их жизнь, пусть на короткое время, оказывается «ресурсом» или средством, с помощью которого бандит планирует достичь своей цели. Жизнь людей, находящихся в руках бандита, напрямую зависит от его настроения и желаний. Престарелый донжуан выполняет любые капризы длинноногой красотки: его любовная потребность находится под ее неустанным контролем. С замиранием сердца молодой писатель открывает дверь редакции, от сотрудников которой зависит публикация его книги и, следовательно, удовлетворение его потребности в самоактуализации.

В конечном счете «низкое коварство» власти — это способность изменять поведение человека в заданном направлении, манипулируя его потребностями. И пресловутый дядюшка обладает властью лишь потому, что он контролирует то, что нужно или желанно его родственникам: свое, по-видимому, немалое наследство.

При этом чем актуальней потребность индивида Б, удовлетворение которой зависит от индивида А, тем больше власть второго над первым и тем крепче связи между ними. Наибольшей интенсивностью и регулярностью обладают базовые потребности, и именно поэтому насильственная власть, прямо или косвенно адресованная именно этим потребностям (включая потребность жить), оказывается наиболее мощным модификатором поведения.

Если же потребность индивида Б не столь интенсивна, мало значима или просто мимолетна, то и власть индивида А над ним оказывает эфемерной или короткой.

Если потребность индивида Б, предмет которой контролируется индивидом А (в особенности, если она не является перманентной), перестает быть актуальной или Б находит другие возможности ее удовлетворения, то он во многом или полностью освобождается от власти А. В этом случае его поведение нередко претерпевает неожиданные изменения. И тогда вчерашний подчиненный, всегда являвший собой образец учтивости и исполнительности, может с хамоватой улыбкой похлопать по плечу своего

бывшего шефа, приговаривая: «Ну и провел же я тебя, браток!». А страстный поклонник вдруг полностью охладевает к вчерашней «возлюбленной», цитируя пошлые строки А. Сент-Экзюпери: «О женщина, после ночи любви, женщина, которую уже не венчает и не окутывает мантией желание мужчины... Прошло желание, прошла нежность, прошел пламенный вихрь. Теперь ты, чистый, холодный, неподвластный телу, стоишь на носу корабля и держишь курс в открытое море.»

В реальной жизни человек связан с другими людьми не одной, пусть даже предельно актуальной потребностью, а их множеством и многообразием, и поэтому его зависимость от других людей или власть над ними носит «многоканальный» и взаимный характер.

В этом контексте свобода — обратная сторона власти: если удовлетворение потребностей индивида не зависит от другого человека, то он не зависит от последнего, т. е. никак не связан с ним и потому — свободен от его влияния. Таким образом, свобода может быть определена как возможность самостоятельно контролировать удовлетворение собственных потребностей.

Исследование власти как межличностного взаимодействия представляет собой важную область в психологии и социологии, поскольку власть играет существенную роль во взаимодействии между людьми. Межличностное взаимодействие связано с проявлением власти в различных контекстах, таких как работа, семья, общество и т. д.

Прежде всего, власть в межличностном взаимодействии может быть рассмотрена с психологической точки зрения. Взаимодействие с авторитетными фигурами, боссами, родителями или партнерами может оказывать значительное влияние на психологическое состояние индивида. Такие взаимодействия отображаются на уровне самооценки, чувства контроля, уверенности в себе и т.д. Это важно для понимания личностных динамик и психологического благополучия.

Социологический аспект власти в межличностном взаимодействии связан с ролью индивида в обществе и системой социальных отношений. Власть определяет, как люди взаимодействуют друг с другом, устанавливают правила и занимают определенные позиции в обществе. Влияние власти на социальные группы и их взаимодействие имеет большое значение для изучения социальной динамики и динамики групповой динамики.

Аспект власти в межличностном взаимодействии также может быть исследован через призму коммуникации. Каким образом люди используют язык, невербальные сигналы, ритуалы и другие формы коммуникации для установления и укрепления своей власти над другими? Рассмотрение этих аспектов дает представление о воздействии власти на процессы коммуникации и взаимодействия.

Также на вопрос о "власти как межличностное взаимодействие" можно рассматривать через призму конфликтов и компромиссов. В межличностном взаимодействии власть может проявляться через конфликты интересов, установление компромиссов, торг и обмен ресурсами. Изучение этих процессов позволяет понять, как власть влияет на динамику отношений и развитие событий в повседневной жизни.

Таким образом, изучение власти как межличностного взаимодействия требует междисциплинарного подхода, объединяющего психологию, социологию, коммуникацию и другие области знания. Это позволяет лучше понять роль власти в обществе, влияние власти на психическое здоровье и благополучие индивидов, а также динамику межличностных отношений и социальных групп.

2.4 Общая классификация оснований власти

Но на чем же основано принуждение власти? Что делает возможным и оправданным изменение поведения? Почему индивид вынужден следовать нежелательной для себя форме поведения?

Под основаниями власти понимаются источники властвования, средства, которые используются для воздействия на объекты с целью достижения поставленных задач. Ресурсы власти — это ее потенциальные основания, т. е. средства, которые в принципе могут быть использованы. Одна из наиболее известных классификаций оснований власти была предложена Дж. Френчем и Б. Равеном. Их анализ был сфокусирован на способах, с помощью которых руководитель влияет на подчиненного в организационной ситуации. Первоначально они определяли власть как изменения в представлениях, аттитюдах или поведении индивида — объекта влияния (власти), которые происходят в результате действий или присутствия другого индивида или группы индивидов, которого/ которых исследователи рассматривали в качестве субъекта влияния (власти).

Власть определялась как потенциал такого влияния. Теория предлагала рассматривать шесть оснований власти или ресурсов, которые субъект влияния может использовать для изменения представлений, аттитюдов или поведения объекта влияния: 1) вознаграждение (власть поощрения), 2) принуждение (власть силы, насилие), 3) легитимность (должностная власть, закрепленная законами, нормами и правилами), 4) экспертные знания (экспертная власть), 5) харизма (референтная власть) и 6) информация (информационная власть). При этом информация как основание власти была включена в модель только в середине 60-х годов.

1. Власть поощрения. Люди готовы изменять свое поведение, если они ожидают, что это поможет им более полно удовлетворять свои потребности, больше заработать, продвинуться по службе, пользоваться признанием, получать награды и подарки. Поэтому тот, кто имеет право и возможности контролировать распределение благ и привилегий, обладает реальной властью и может реально влиять на поведение людей, для которых эти поощрения представляют ценность.

2. Власть силы (насилие). Этот вид власти основан на страхе. Индивид подчиняется такой власти из страха перед теми негативными последствиями,

к которым может привести неповиновение. Данная власть поддерживается применением или угрозой применения физического насилия, причинением боли, лишением свободы или возможности нормального удовлетворения базовых потребностей, и даже лишением индивида самой жизни.

«Из всех возможных рычагов власти, власть приносить боль другим, пожалуй, распространена более всего, чаще всего подвергается проклятиям и труднее всего поддается контролю. ...Государство опирается на свои военные и правовые ресурсы с тем, чтобы запугивать другие страны или даже своих собственных граждан. Бизнес опирается на контроль экономических ресурсов. Школы и университеты утверждают свою власть правом лишить индивида формального образования, церковь пугает отлучением и анафемой. На индивидуальном уровне люди реализуют власть насилия, полагаясь на силу мускулов и громкость голоса или обещая лишить другого эмоциональной поддержки. Эта власть дает индивиду средства причинять боль, оскорблять, унижать или лишать своей любви другого».

На организационном уровне менеджер может использовать *argumentum baculum*, сделав замечание, объявив выговор, наложив штраф, переведя работника на низкооплачиваемую или менее престижную или интересную работу и даже уволив. В самых крайних случаях организация может использовать против нарушителя даже ту власть, которая ей формально не принадлежит, например, потребовать возбуждения уголовного дела.

3. Должностная власть. Формальное положение (должность), которое занимает менеджер в организации, обеспечивает его возможностью влиять на поведение подчиненных, а также предполагает обязанность последних подчиняться и согласие быть руководимыми. Эта власть закреплена всей системой государственно-правовых норм, организационных инструкций и правил и поэтому нередко именуется легитимной, т. е. законной властью.

4. Экспертная власть. «Знание — сила». Этот известный лозунг и в немецком (*Wissen ist Macht*), и в английском (*knowledge is power*) языках имеет еще и другое значение, которое нас интересует в данном случае:

«знание — власть». Работник, обладающий глубокими профессиональными знаниями и навыками, приобретает реальную власть: от его мастерства, опыта и знаний зависит работа машин и технических комплексов, соблюдение юридических норм и правопорядка, восстановление утраченного здоровья и т. д. Чем уникальнее и незаменимее знания и мастерство работника, тем большей властью он обладает. И от того, как он) распорядится этой властью, зависит очень многое. Когда, например, хирург оперирует больного президента корпорации, в этот момент власть в организации и ее будущая судьба во многом принадлежат скальпелю и рукам врача.

При этом чем более специализированной становится деятельность организации, тем больше в ней возрастает роль экспертов.

5. Референтная (харизматическая) власть. Желание индивида быть похожим на другого человека, стремление имитировать его поступки и поведение, ориентация на его мысли, признание ценными его целей и планов — все это дает референтному лицу, т. е. тому, кто является примером для подражания, реальную возможность изменять представления, аттитюды и поведение других людей. Если менеджер обладает референтной властью, его подчиненные будут воспринимать поставленные им цели как свои собственные.

Здесь уместно вспомнить одно организационно-психологическое исследование, в котором приняли участие 130 младших менеджеров различных организаций. Выяснилось, что те из них, кто считал своих непосредственных руководителей компетентными и успешными менеджерами, старательно пытались имитировать стиль их руководства. При этом «подражание» не было связано с поощрением, получаемым от этих руководителей, а основывалось, прежде всего, на уважении к шефу и стремлении быть таким же, как он. Это еще раз подтверждает обоснованность четкого разграничения между референтной властью и

властью поощрения. Во истину, любовь (в том числе, подчиненного) не купишь.

б. Информационная власть. Люди постоянно нуждаются в самой различной информации. Менеджер во многом контролирует доступ к ней своих подчиненных. Регулируя поток информации, он может влиять на их поведение. Характер деятельности людей, их мотивация и аттитюды, так же как и принятие ими тех или иных решений, в значительной степени зависят от информационной поддержки, и тот, кто контролирует доступ к информации, обладает реальной властью.

Рассмотренная типология оснований и видов власти впоследствии была использована во многих исследованиях межличностных взаимодействий в различных областях психологии. Так, власть изучалась во взаимоотношениях между родителями и детьми, мужьями и женами, в детских коллективах, в отношениях между учителями и студентами, докторами и пациентами.

Психологи не обошли своим вниманием и проявления власти между продавцами и потребителями, поставщиками и заказчиками, между сексуальными партнерами и, конечно же, между политиками. Рассмотренный подход активно используется и в многочисленных исследованиях в организационной среде.

Таким образом, модель власти, предложенная Дж. Френчем и Б. Равеном, дала серьезный импульс к исследованиям феномена власти в различных областях и направлениях психологии.

2.5 Субъект организационной власти

Как мы уже отмечали, «конфронтационная» парадигма с ее установкой на построение единой команды акцентирует внимание на том, что каждый сотрудник вносит свой вклад в достижение общей цели, использует ее ресурсы для выполнения своей конкретной задачи и обладает некоторой властью. При этом вопрос о том, кому принадлежит власть в организации,

кто распоряжается ее ресурсами и определяет общую цель, как правило, оказывается на периферии внимания исследователей.

Подобная размытость власти и организационная однородность вполне созвучны демократическим принципам, которым стараются следовать современные организации. Вместе с тем никто не ставит под сомнение разграничительную линию, которая отчетливо делит любую организацию на две части: менеджмент и рядовых исполнителей. Однако подобное разделение на две указанные части, на мой взгляд, носит условный характер, так как не учитывает реальных линий власти. В США, например, в 1947 году был принят специальный закон Тафта-Хартли (Taft-Hartley Act), юридически причисливший руководителей рабочих групп — бригадиров к организационному менеджменту. При всей операциональной важности этого звена его отношение к власти, ресурсам и общей цели организации мало чем отличается от возможностей рядовых исполнителей.

Реальной же властью в организации обладает только ее высшее руководство. Только оно ответственно за общую миссию, формулирование политики, разработку стратегических планов, распределение ресурсов, реформирование структуры и осуществление связей с внешней средой.⁴²

Таким образом, субъектом организационной власти, а, соответственно, и субъектом общей цели и распорядителем ее ресурсов в полной мере являются или конкретный руководитель, или очень ограниченный круг людей — высший менеджмент.

Учитывая важность тех функций, которые выполняет субъект власти, его профессиональные и личностные качества становятся едва ли не решающим фактором успешного функционирования организации. Особенно остро проблема личности и профессионализма субъекта власти стоит в российских организациях. На наш взгляд, современная организационная психология вполне способна эффективно решать эту важнейшую проблему. Почти столетний опыт исследований личности и изощренные системы профессионального отбора уже сейчас позволяют надежно определять тех,

кто может успешно возглавлять организацию даже в неблагоприятных условиях или, наоборот, полностью неспособен к этой работе.

Однако до сих пор организационная психология имела лишь ограниченные возможности применить свои знания на практике, концентрируя свое внимание на исследовании деятельности рядовых исполнителей и менеджеров нижнего и среднего уровней управления. Занимаясь разработкой психологических средств консолидации индивидуальных целей работников в соответствии с общей целью, организационная психология фактически выступала одним из инструментов власти. Сама власть, как уже отмечалось, всегда оказывалась вне поля зрения психологов, а субъект власти — вне досягаемости научных методов оценки его профессиональных и личностных качеств.

Использование психологии для совершенствования организационной власти поможет организациям не только преодолевать трудные этапы своего развития, но и явится огромным резервом повышения организационной эффективности в целом. Однако для этого научное исследование должно охватывать все уровни организационной иерархии, включая субъектов организационной власти. Организационная психология должна повернуться лицом к реальному субъекту организационной власти.

Для углубленной самоподготовки рекомендуем:

Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры. М.: 2007, Академический проект. - 303с.

Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.:

Флинта: МПСИ, 2002 — 648 с.

Кричевский Р. Л. Если Вы - руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2-е издание, доп. и перераб. - М.: Дело, 1996. —38 с

Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Т

Учебное пособие для вузов. — М.: Аспект Пресс, 2001.— 318 с.

Смирнова А.Ю. Роль организационной поддержки в развитии персонала // Акмеология. 2015. № 4 С. 142-149

Вопросы для самопроверки:

- 1 Охарактеризуйте власть как базовую категорию организационной психологии.
- 2 Опишите проблематику исследования субъекта организационной власти.
- 3 Охарактеризуйте власть как межличностное взаимодействие.
- 4 Каковы основания власти.
- 5 Косвенные Методы влияния.
- 6 Как соотносятся между собой власть, повиновение и свобода?
- 7 В чем заключается деструктивное повиновение в организации?
- 8 Охарактеризуйте виды власти и их генезис.
- 9 Как соотносятся, власть, произвольное поведение.
- 10 Как соотносятся насилие и власть в организационной среде и какие
- 11 Феномен лидерства. Лидерство и руководство.
- 12 Лидерство и организационная власть.
- 13 Заместители лидерства в организации.

Тема 3. Власть и организация

Природу организации, определение организации, как целеустремленной, открытой социальной системы и общественные функции организации мы уже затронули.

Акцентируем внимание на основных характеристиках организации, ее структуре, жизненном цикле, закономерностях организационных изменений характеристиках организации.

А.Н. Занковский выделяет следующие характеристики организации: размер, сложность, формализация, рациональность, иерархическая структура и специализация. Он акцентирует внимание именно эти характеристики, называя их наиболее распространенными. Нам кажется рациональным рассматривая характеристики организации, принимать во внимание то, что организация – это хозяйствующий субъект. В таком случае организационно-правовая форма организации как хозяйствующего субъекта, задает определенные ее характеристики, регламентированные гражданским кодексом для определенной организационно-правовой формы.

Мы же будем рассматривать рассматривать характеристики организации как социальной группы. Нам это необходимо, чтобы составить системное видение функционирования организации.

Структуру организации характеризуют три основных характеристики:

- Сложность
- формализация
- централизация

Сложность организационной структуры – это степень дифференциации и интеграции ее деятельности. Существуют горизонтальный и вертикальный типы дифференциации.

Горизонтальная дифференциация характеризуется принципом разделения труда в организации и описывает степень специализации ее структурных подразделений и их количество.

Вертикальная дифференциация — мера разделения организации на иерархически соподчиненные уровни управления.

Для успешного функционирования организации все ее отделения должны быть дифференцированы, иметь свою специализацию и интегрированы, т.е. связаны в целостную систему, которая и является организационной структурой. Интеграция организации, выраженная в ее иерархии - это инструмент обеспечения целевого единства, управляемости организации. Важную роль в управляемости и формировании целевого единства играют также нормы и система коммуникаций в организации.

Организационная структура

Организационная структура - совокупность элементов организации и взаимосвязи между ними. Организационная структура - структура объекта управления, отражающая взаимодействия между его элементами.

Организационная структура - это поведенческая система.

Структура организации определяет:

- степень вовлеченности работников в дела предприятия,
- типы и принципы формирования рабочих групп и управленческих команд,
- особенности построения сетей коммуникации.

К факторам выбора организационной структуры относят следующие:

Факторы выбора организационной структуры:

- 1) степень диверсификации деятельности и размер организации;
- 2) особенности внешней среды и инфраструктуры, в которой действует организация;
ее географическое размещение;
- 3) технология работ и тип совместной деятельности;
- 4) особенности персонала и корпоративной культуры;
- 5) прототипы и уже существующие, и показавшие себя эффективными организационные структуры аналогичных организаций.

- б) представление о роли организации и ее образ у руководителей и сотрудников;
- 7) стратегия, реализуемая организацией.

Основания выделения в организационной структуре различных подразделения называют принципами департаментализации в организации. К принципам департаментализации относят (не путать с типами департаментализации):

Функциональная департаментализация. (Наиболее распространенная, персонал группируется в зависимости от выполняемых функций). К примеру, производственное подразделение, отдел продаж, отдел снабжения. конструкторский отдел и т.д.

Производственная департаментализация (персонал группируются на основании производимой продукции). К примеру, одно подразделение производит автомобили, а другое мотоциклы.

Территориальная департаментализация (в зависимости от географического расположения). Оба подразделения производят автомобили, но эти подразделения расположены на разных континентах, т.е. продукция располагается ближе к рынку сбыта.

Для адаптивных типов структур применяется также **проектная департаментализация**. Такие структуры весьма изменчивы.

Смешанная департаментализация предполагает сочетание нескольких выше описанных принципов в построении одной структуры.

На основании описанных выше факторов выбора организационной структуры, принципов департаментализации выстраивается организационная структура.

В самом общем виде организационные структуры подразделяются на традиционные адаптивные.

Традиционными называют типичные для индустриального общества иерархические структуры, линейно - функциональные или дивизиональные.

Матричная и проектная структуры уже содержат потенциал адаптивности к современным динамично меняющимся организациям. Партисипативные (нередко они создаются на базе существующих традиционных иерархических структур посредством внедрения системы совещательных органов, наделенных разными полномочиями: совет по инновациям, совет по культуре, совет молодежи и т.д.).

К адаптивным структурам относятся эдхократические структуры (структуры со смещенным центром власти), многомерные организации (устроенные по принципу множества «сот») и предпринимательские организации. Последние изображаются в виде перевернутой пирамиды. Примером таких организация являются компании, привлекающие индивидуальных дилеров или работающие по системе франшизы.

Исследования партисипативных организационных структур представляют значительный интерес для современных исследователей и практиков. Партисипативность, как феномен, обладает потенциалом адаптировать современные организации к переменчивым вызовам современности. Нередко партисипативность анализируется в ракурсе позитивного опыта зарубежных компаний и научных исследований зарубежных специалистов.

Важно отметить крайнюю актуальность внимания к производственному процессу, совмещенную с заботой о сотрудниках, как главную функцию руководителя. Исследования показывают, что оптимальным вариантом является сочетание внимания к производственному процессу с уделением внимания персоналу, поскольку ни одна технология, процесс или правило неспособны функционировать без человеческого фактора.

Руководители, демонстрирующие заботу о сотрудниках и применяющие уважительную и благожелательную управленческую тактику, значительно повышают эффективность производственного процесса в организации.

Партисипативная тактика управления, направленная на привлечение сотрудников к дискуссии, многократно повышает готовность работников

следовать организационным стандартам, проявлять инициативу и личную ответственность.

Под партисипативным (соучаствующим, демократичным) управлением подразумеваются следующие аспекты:

- а) систематические и частые совещания руководителя с подчиненными и информирование;
- б) открытость в отношениях между руководителем и подчиненными;
- в) вовлеченность подчиненных в разработку и принятие стратегии, изменений и других организационных решений;
- г) делегирование руководителем ряда полномочий подчиненным и их обучение;
- д) участие рядовых работников как в планировании, так и в осуществлении изменений;
- е) создание особых групповых структур, наделенных правом самостоятельного принятия решений (совет молодежи, совет молодых ученых и т.д., возможно создание "кружка контроля качества");
- ж) предоставление работнику возможности предложения инновационных идей.

Таким образом, партисипативное управление играет важную роль в развитии современных организаций, способствуя повышению мотивации сотрудников, стимулированию их проактивности и ответственности, а также развитию инновационной активности в организационной среде.

Однако, партисипативность предполагает учет ряда факторов:

- характеристик руководителя
- характеристик подчиненных;
- характеристик стоящих перед группой задач.

Какой руководитель может эффективно привлекать подчиненных к выработке управленческих решений, т.е. создавать партисипативность в своей организации?

- для этого необходима достаточная уверенность в себе, и высокий

экспертный авторитет самого руководителя (нередко, это сочетается с более старшим возрастом, длительным стажем работы),

- готовность аргументированно влиять на коллектив, при этом, иногда это влияние требует времени (ведь убедить кого-то всегда сложнее, чем заставить).

Обладающие данными особенностями руководители, стимулируют развитие способностей и предложений подчиненных, креативных (творческих) решений стоящих перед организацией задач, формируют благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Партисипативность предполагает также наличие не только особого по своим характеристикам руководителя, он и для особого, (имея в виду личностные проявления) подчиненного.

Эти особенности заключаются в:

- высоком уровне знаний, умений, навыков,
- потребности в самореализации, склонности к рационализаторству и творчеству,
- интерес к работе, ориентация на дальние цели и сохранение стабильной занятости на длительный срок.

Еще несколько слов о характере групповой задачи, решение которой требует партисипативности.

Эти особенности задачи следующие:

- потенциальная множественность решения, отсутствие готовых алгоритмов выполнения задачи,
- необходимость теоретического анализа (и высокого профессионализма исполнения),
- отсутствие значительного прессы времени для решения конкретной задачи (высокая важность, но умеренная срочность задачи, темп выполнения средний).

Проанализируем стратегические ориентиры, стоящие перед многими крупными российскими организациями:

- увеличение доли инновационных товаров,
 - технологическое переоснащение,
 - омоложение кадрового состава и структуры руководящих кадров,
- рост производительности труда,
- снижение затрат и увеличение рентабельности.

Одной из целей, не соответствующей характеристике задач, требующих партисипативного стиля управления, является привлечение работников к выработке управленческих решений, что стимулирует их инновационную, рационализаторскую активность, способствуя повышению доли инновационных товаров и технологическому переоснащению.

Препятствия реализации партисипативности в организации включают в себя нежелание руководителя делиться властью с подчиненными, а также неотлаженные коммуникативные потоки и недостаточное информационное обеспечение членов организации. Также важным является недостаточно разработанная система мотивации работников, не стимулирующая инновации.

Организация как система

Исследование управления организацией представлено в теориях организации, менеджмента, психологии управления и организационной психологии. Эффективное управление организацией требует не только теоретического знания и разработки алгоритмов, но также искусства создания новых, ранее не существовавших методов управления бизнесом и способов мотивации сотрудников для достижения целей. Личностные качества руководителя играют ключевую роль в этом процессе. Организация, как открытая система в теории организации, рассматривается с точки зрения теории систем. Базовые элементы и свойства любой организации и системы считаются идентичными. Характеристики системы включают набор элементов, общие цели, связи между ними, целостность, структуру, иерархию, управление, самостоятельность и взаимосвязь между элементами.

Основными свойствами системы считают стремление сохранить свою структуру, потребность в управлении и сложные зависимости от свойств элементов и подсистем. Функции и поведение организаций содержат свойства абстрактных систем, таких как инструкции, процедуры, правила и нормы. Характеристики организации, как самоорганизующейся системы, включают определенную структуру, неспособность понимания свойств системы на основе ее частей, изменчивость, случайность, внутренние взаимодействия и лабильность по отношению к внешним воздействиям.

Когда процесс адаптации завершается, наступает новое "замораживание" ситуации и установление нового равновесия. Таким образом, модель можно описать следующим образом: 1. размораживание, 2. изменение, 3. замораживание. Размораживание предполагает преодоление индивидуального сопротивления изменениям и стимулирование желания измениться. Вовлечение работников, на которых направлены изменения, в процесс планирования изменений способствует размораживанию. Однако размораживание не начнется, пока существующее состояние организационной системы будет более удовлетворительным для работника, чем будущее. При реализации изменений важную роль играет "лидерство, основанное на видении", так как оно обеспечивает психологическую безопасность, позволяющую организации двигаться вперед. Размораживание включает в себя три процесса, каждый из которых должен присутствовать, чтобы появилась мотивация к изменениям в организационной системе:

- наличие противоречивой информации, вызывающей серьезный дискомфорт и дисбаланс;
- связь противоречивой информации с важными целями и идеями, вызывающая тревогу о собственной безопасности;
- наличие достаточной психологической безопасности, то есть возможность решить проблему и научиться чему-то новому, не потеряв самоидентификацию или целостность.

Замораживание - заключительная фаза, в которой происходит установление нового баланса динамических сил после произведенного изменения.

Для «замораживания» организационной системы необходима институализация изменений (издание организационно-распорядительных документов, процедур, закрепляющих новую форму действий как единственно правильную и возможную), при этом следует помнить, что организация - это сложная система и требуется интегрирование изменения в более широкую организационную систему.

Большая часть проектов организационных изменений не приносит эффекта в долгосрочной перспективе не потому, что эти изменения не происходят, а потому, что не выполняется их достаточная институализация, в организации сохраняются некоторые устаревшие нормы работы, идущие в противоречие с нововведениями и через определенное время организация «скатывается» к привычному.

Для избежания данной ситуации необходимо провести экспертизу нормативных документов в организации с целью приведения всех документов в соответствие с достигнутыми изменениями и информировать работников о положительных эффектах достигнутых изменений для организации в целом и для отдельного работника. Кроме того, необходима частая управленческая обратная связь и обучение работников новым способам, методам и технологиям, в том числе в форме социально-психологического тренинга. Также следует провести оптимизацию системы мотивации на предприятии с целью подкрепления новых методов работы.

Отметим, что условие институализации изменений, такое как мотивация, будет рассмотрено очень кратко, так как понятие мотивации, мотивов и потребностей, а также содержательные и процессуальные теории мотивации хорошо известны учащимся из курсов базовых психологических дисциплин. Мы рассмотрим виды и методы стимулирования эффективной деятельности работников в организации.

Проектирование заданий и функций работников.

Проектирование заданий и функций работников включает ряд стадий, таких как анализ структуры организации и места каждого рабочего процесса в ней, определение целей анализа рабочего места, отбор типичных рабочих мест, выбор метода анализа рабочего места и его использование для сбора необходимых данных, описание рабочего места, создание спецификации рабочего места, использование информации для проектирования рабочего места, использование информации для формирования критериев оценки кандидатов на работу, а также оценка и внедрение проекта модифицированного рабочего места. При проектировании рабочего места следует учитывать характеристики работы, такие как масштаб работы и сложность работы.

Узкоспециализированные работы характеризуются низким уровнем сложности и включают в себя ограниченное количество задач или операций. Их выполнение требует минимального масштаба работы и ограничено использованием предписанных средств. Напротив, широко специализированные работы имеют более высокий уровень сложности и масштаба работы.

В больших организациях разрыв между этими двумя типами работ может быть значительным. При проектировании рабочих мест необходимо учитывать требования работы и уровень контроля. Эти параметры оказывают влияние на степень вовлеченности персонала в работу и позволяют разрабатывать подходы к профилактике профессионального выгорания сотрудников. Более подробное изучение характеристик работы, ее требований и контроля позволит обсудить вопросы, касающиеся профессионального психического выгорания.

Понятие организационной культуры.

Организационная культура - сложный и многогранный феномен, изучаемый различными научными дисциплинами посредством различных подходов.

Изучение феномена организационной культуры в социальной психологии требует интеграции различных областей знаний, менеджмента, социологии организаций и культурологии, кросс - культурной психологии с целью комплексного анализа изучаемого феномена. В силу многогранности изучаемого феномена единого определения, отвечающего требованиям всех наук, занимающихся его изучением, нет, в организационной психологии также допускаются разночтения в трактовке этого феномена. В организационно-психологическом аспекте целесообразно рассматривать культуру организации как совокупность коллективных представлений, сформированных в ходе интеракций и отвечающей требованиям внутренней интеграции и адаптации к внешней среде". Такой интерпретации определения придерживаются Г. М. Андреева, Л. Н. Аксеновская, Т. Ю. Базаров, Э. Шэйн, определения Р. Рюттингера, Г. Хофстеде также можно интерпретировать данным образом), Эти социальные представления (источником которых является личность лидера) определяют ценности, нормы, убеждения, символы, ритуалы, традиции и мифы, свойственные данной корпорации и отражающие ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной среде, обеспечивающие уникальность, самосохранение и саморазвитие организации. «Организационная культура в социально-психологическом аспекте является регулируемой культурой системой интеракций и отношений, «системой смыслов и внутренних моделей. Это сложноорганизованная самоорганизующаяся система, «вместе с тем поддающейся управлению, которое, однако, возможно только в форме поддержания определенных тенденций, присущих культуре, а не директивными методами». В качестве основных социально-психологических концепций организационной культуры, предопределивших направленность данного диссертационного исследования можно выделить работы Л. Н. Аксеновской, Т. Ю. Базарова, С. А. Липатова, Р. Рюттингера, Э. Шейна.

Д. Мацумото определяет культуру как динамическую систему эксплицитных и имплицитных принимаемых группой правил, которые обеспечивают ее выживание, апеллируя к глубоко укорененным ценностям и убеждениям, которые считают важными для себя не только отдельные работники, но и организация в целом.

Данное определение соотносится с феноменологическим подходом к изучению организационной культуры, имеющим гуманистическую ориентацию. В рамках данного подхода культура интерпретируется как сущность организации - убеждения, ценности, отражающиеся в традициях, истории, языке и т.д., разделяемые членами организации. Концепция организационного символизма, предусматривает приоритет интерпретации происходящего (по отношению к объективно существующему), поскольку сотрудники организации сами являются создателями ее социальной реальности, соотносится с действующей в данный момент гуманистической парадигмой управления персоналом (последовательно сменившей экономическую и органическую) трактующей организацию как культурный феномен. Культура в данном подходе может рассматриваться как «процесс создания реальности, которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значения своему собственному поведению».

Организационная культура в рамках концепции «организационного социального познания «интерпретируется как результат восприятия и понимания членами организации своего социального и материального окружения, норм и ценностей, фигурирующих в нем, установок и форм общения - всех процессов, протекающих в организации»". Складывается образ организации, который приобретает регулятивную роль. Такая интерпретация организационной культуры предполагает ее дальнейший анализ в терминах теории социальных представлений. Понимание влияния социальных представлений на организационную культуру относится к пониманию формирования этих представлений, поскольку в теории

социальных представлений С. Московичи социальная установка, формируемая под воздействием определенного социального опыта, в свою очередь регулирует последующее поведения ее носителей, способствуя непрерывности процесса воспроизведения культуры.

Организационная культура оказывает непосредственное влияние на организационную эффективность, выступает фактором не только объединяющим персонал внутри организации, но также способным стать конкурентным преимуществом организаций в борьбе за рынки сбыта, см. к, примеру. И. Кунде «Корпоративная религия».

Организационная культура тесно связана с социально-психологическим климатом как «интегральным состоянием группы» включающем в себя динамический и статический аспекты.

Организационное развитие

Представляемое изменение рассматривается как намеренное и целенаправленное воздействие, направленное на достижение определенной цели или нескольких целей. Для описания этого процесса используется термин "вмешательство", который определяет инициированные изменения в рамках сложноорганизованной системы, а именно организации. Воздействие на одну из подсистем организации приводит к изменениям в других подсистемах.

Управление изменениями рассматривается как важный аспект как в области менеджмента, так и в организационной психологии. Нередко в рамках этого вопроса наблюдается взаимное влияние и заимствование объяснительных принципов между этими двумя научными областями. Следует отметить, что организационная психология обладает большим количеством объяснительных принципов, позволяющих понять закономерности изменений в группе, организации, обществе или у отдельной личности. Мы рассмотрим лишь отдельные концепции из области управления изменениями.

Одной из наиболее распространенных моделей управления изменениями в сфере менеджмента является модель ADKAR, разработанная Джеффом Хиаттом и компанией Prosci.

Основные элементы модели изменений ADKAR следующие:

ADKAR Change Management Model (Jeff Hiatt, Prosci)

Awareness - осознание

Desire - желание

Knowledge - знание

Ability - способность

Reinforcement – подкрепление Осознания. Данный элемент подчеркивает необходимость понимания причин необходимости изменений, невозможности сохранения существующего состояния, важность необходимости осознания возможностей, целей, задач, которые несут изменения.

Желание. Отмечает необходимость формирования готовности к изменениям у коллектива, вовлечения работников в планирование и реализацию изменений.

Знание. Для того, чтобы изменение смогло произойти нужно получить образцы для подражания, новые способы действий (немаловажную роль здесь играют тренинги и коучинг).

Способности. Данный компонент модели апеллирует к уровню выполнения работы, также как и знание предполагает обучение, тренинг, коучинг, а также практику и время, необходимые для того, чтобы новый способ действий нашел подкрепление в виде способностей субъекта труда.

Подкрепление. Данный компонент модели подчеркивает, что важно институализировать изменения. Эту институализацию можно понимать и как разработку нормативной документации закрепляющей новый способ как единственно возможный и подкрепление, которое психологи могут понять с позиции бихевиористских традиций. Оценка изменений, непосредственно подкрепления, ввод корректирующих мероприятий.

Хронологически первой и до настоящего времени не утратившей своей актуальности теоретической моделью в социальной психологии является модель К. Левина. Она включает: размораживание, изменение и замораживание.

Для углубленной самоподготовки рекомендуем:

1. Аксеновская Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Издательство СГУ, 2005 - С. 84
2. Андреева Г. М. Психология социального познания: учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд. - М.: Аспект Пресс, 2000. - 288 с.
Базаров Т. Ю. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: 2002. - 224 с.
3. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - М.: Экономистъ, 2003. 528 с.
4. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология. - СПб.: Питер. 2001 - 720 с. Латфуллин Г. Р., Райченко А. В. Теория организации: Учебник для вузов.-СПб.: Питер, 2004. - 395 с.: Мацумото Д. Психология и культура. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. - 414 с.
5. Олянич Д.В. Теория организации. Учебник. «Р-н-Д», Феникс, 2008. 418 с. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: учебное пособие. - СПб.: Речь, 2000. - 298 с. Смирнова А.Ю. Психология управления изменениями. Учеб. Пособие для студентов обучающихся по направлению «Психология». - Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 2017, 176 с.

Вопросы для самопроверки

1. Каковы предпосылки формирования современной организации.
2. Организационная власть и индивидуальность.
3. Современная организация как система взаимодействий.
4. Эволюция организационной власти.

5. Природа организаций: основные характеристики организации, организация как открытая система.
6. Какие модели организационных изменений вам известны?
7. Организационные цели.
8. Жизненный цикл организации (по И. Адизесу).
9. Охарактеризуйте влияние среды на организацию.
10. Формализация организационного поведения.
11. Организационная структура. 12. Какова роль технологии в организации.
13. Организация как социотехническая система. 14. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников.
15. Дайте определение понятию организационной культуры.
16. Какова структура и содержание организационной культуры?
17. Как формируется, изменяется организационная культуры, каково ее влияние на организационную эффективность?
18. Что такое организационное развитие?

Тема 4. Власть и группа.

Разберемся с несколькими аспектами, связанными с властью и группами в организациях.

Что такое группа в организации и к какому виду групп ее можно отнести?

Группа в организации - это совокупность людей, объединенных общими целями, задачами и интересами в рамках организационной структуры. Она может быть отнесена к различным видам групп, таким как функциональные группы (например, группа отдела маркетинга), фокусные группы (например, проектная группа) или интегративные группы (например, комитет по управлению изменениями).

Природа и классификация групп в организации: Группы в организации могут быть классифицированы по различным критериям, таким как цели, функции, структура и другие характеристики. Они могут быть формальными (назначенными в рамках структуры организации) или неформальными (сформировавшимися естественным образом внутри организации). Группы могут также различаться по уровню формализации, степени автономии, уровню власти и степени сотрудничества.

Стадии развития организации как группы: Организация как группа также может проходить через различные стадии развития, подобно тому, как проходят развитие обычные группы. Эти стадии включают в себя формирование (когда группа только образовалась), шторминг (когда происходит соперничество и конфликты), нормирование (когда устанавливаются общие правила и нормы) и производство (когда группа работает эффективно и достигает поставленных целей).

Виды групп и их характеристики, общение в группе, групповое давление и конформность, сплоченность и совместимость, лидерство, структура группы, статус, групповые роли и групповые (ролевые) ожидания - эти аспекты, как вы отметили, представляют собой значимые темы, рассматриваемые в социальной психологии и важные для понимания функционирования организаций в рамках работы групп.

Организация как средняя группа: Организация может быть рассмотрена и как типичная группа в социальной психологии. Эта перспектива позволяет оценить ее социально-психологические особенности, привести характеристики организации и расширить понимание ее взаимодействия с различными видами средних групп.

Роль конфликт и ролевая идентификация: Изучение ролевых конфликтов и идентификации также важно в контексте организационной психологии, учитывая их значимость для эффективного функционирования организаций и достижения их целей.

Рассмотренные аспекты позволят лучше понять функционирование организаций как групп и их взаимодействие на уровне социальной психологии и организационной поведенческой науки.

1. В организациях происходит включение большинства членов общества в совместную социально значимую деятельность.
2. В организациях человек получает возможность работать на современных средствах производства, например на сложных станках с числовым программным управлением.
3. В процессе овладения специальностью, приобретения профессиональных знаний, умений и навыков формируется субъект общественно значимой деятельности.
4. В процессе общения в организации происходит формирование целей и ценностей личности, направленных на удовлетворение потребностей общества.
5. В процессе совместной трудовой деятельности создаются условия для развития творческой активности личности.
6. Социально организованная деятельность предполагает возможность коллективного обсуждения и совместного решения вопросов деятельности предприятия, оценки работы должностных лиц, использования гласности, информированности, контроля за их деятельностью»

Организация как средняя группа - это «относительно многочисленная общность людей, находящихся в опосредованном функциональном взаимодействии. Они отмечают, что организация - это, как правило, «средняя, вторичная, чаще всего долговременная группа». Для понимания специфики организации, как средней группы В.А. Чикер и Л.Г. Почебут приводят следующий сравнительный анализ малой, средней и большой социальных групп.

Малая группа - отличается по численности (от 3 человек, оптимальный размер - примерно равен семи). Малую группу больше, чем количество характеризуют основные условия ее выделения общая цель совместной деятельности и непосредственное общение и взаимодействие членов группы. Средней группе также свойственно наличие общей цели, однако, в ней отсутствует другое условие важное для малой группы - это личное общение, характер контактов в средней группе - статусно - ролевой, знакомство на уровне статусов, общение опосредовано формальной структурой организации. В большой группе, если не учитывать количественные различия (могут входить тысячи и миллионы людей), нет ни общей цели, ни признака личного знакомства участников, ни непосредственного общения и взаимодействия.

Членство в группах различных размеров обладает существенными особенностями в своей природе и характере взаимосвязей и взаимодействий. В малой группе индивидуальное членство обычно имеет более непосредственный и поведенческий характер, связанный с конкретными взаимодействиями между участниками. В то же время, в средней группе, такой как организация, индивидуальное членство определяется на основе выполняемых функций и ролей в рамках структуры организации. В большой группе, такой как социальная группа в обществе, членство в большей степени обусловлено условиями социальной структуры общества.

Необходимо отметить, что в организации всегда существует четко закрепленная формальная структура, задокументированная на уровне правил и положений. В малой группе структура может быть разнообразной и неформальной, в то время как в большой группе внутренняя структура может вообще отсутствовать. Также отличаются взаимосвязи между членами группы в процессе труда. В малой группе, такой как бригада рабочих, преобладают непосредственные трудовые связи. В средней группе, эти связи опосредованы официальной структурой организации, а в большой группе они опосредованы социальной структурой общества. Этот взгляд, предложенный В.А. Чикером и Л.Г. Почебут, является полезным для более глубокого понимания природы членства в группах различного размера и организационных структур. Для более детального изучения этой концепции рекомендуется обратиться к работе Л.Г. Почебут и В.А. Чикер "Организационная социальная психология".

Скажем также, что понимание организации как средней группы не исключает возможности и рациональности анализа отдельных групп в ней как малых групп, а также экстраполяции теоретического базиса накопленного в отдельных исследованиях больших социальных групп, к примеру, культуры на организационные реалии. Так, феномен организационной культуры только лишь выиграет, если будет анализироваться через призму социально-психологических исследований национальной культуры, изысканий кросс-культурных психологов.

Ролевой конфликт в организации

Роль конфликтов в рабочей деятельности работников является крайне важной: конфликты ролей возникают в рамках определенных профессий и, в особенности, присущи менеджерам младшего и среднего звена, у которых изучение конфликтов ролей осуществляется в контексте возможности повышения эффективности управленческой деятельности и для обеспечения профессионального здоровья (см. Березовская, 2013; Никифоров, 2004; Свенцицкий, 1985). Роль конфликтов ролей в рамках деятельности обычных

работников (или при анализе независимо от должности) часто связана с противоречивыми требованиями, возникающими на рабочем и внерабочем месте и является важным фактором, оказывающим воздействие на стрессовую ситуацию на производстве. Последствия ролевого стресса, включая конфликты ролей и неопределенность ожиданий, обладают широким спектром характера: длительное нахождение в состоянии конфликта ролей приводит к разнообразным деструктивным последствиям для индивида, включая когнитивные (снижение самооценки и конфликтность в контексте субъективного восприятия себя, осознание нахождения в психологическом тупике и субъективное признание наличия проблемы ценностного выбора, сомнения в истинности мотиваций и принципов), эмоциональные (нервное напряжение, выраженные негативные переживания, снижение уровня удовлетворенности деятельностью, негативное эмоциональное настроение в общении) и поведенческие (снижение качества и интенсивности деятельности; пропуск рабочего времени) (см. Березовская, 2013). В рамках организационной психологии существует значительное количество исследований, посвященных конфликту между семьей и работой, а также между работой и семьей.

Последствия конфликта между работой и семьей оказывают серьезное воздействие как на организацию, так и на работников и их семьи. Для организации это проявляется в снижении удовлетворенности трудом сотрудников, профессиональном выгорании персонала, намерении сменить работу, часто приводящем к фактическому увольнению, а также в общем уменьшении производительности труда. Работники и их семьи сталкиваются с депрессией, общей неудовлетворенностью семейной жизнью и жизненной неудовлетворенностью.

Принимая во внимание социальную структуру общества (например, оба родителя работают, одиночные родители, стимулирование рождаемости), можно ожидать увеличения конфликтов между работой и семьей. Рассматриваемые ролевые конфликты (между семьей и работой, работой и

семьей) имеют общие черты (например, снижение приверженности к организации, профессиональное выгорание), а также особенности (например, число рабочих часов, намерения найти другую работу).

Диагностика и профилактика таких ролевых конфликтов в организации представляют собой важную составляющую работы организационного психолога по созданию благоприятных условий труда и высокого качества трудовой жизни, а также профилактике стрессов и выгорания. На практических занятиях рекомендуется обучать студентов базовым методикам диагностики указанных типов конфликтов, для чего целесообразно обратиться к учебно-методическому пособию Смирновой А.Ю. "Основы организационной психологии".

Вопросы для самопроверки:

1. Охарактеризуйте организацию как средняя группа.
2. Какова классификация и природа групп в организации.
3. Что такое статус, роли, ролевая идентификация членов группы.
4. Групповые (ролевые) ожидания в организации и ролевой конфликт.
5. Охарактеризуйте общение в организации: его стороны и виды.
6. Охарактеризуйте ролевой конфликт в организации.
7. В чем суть конфликтов семья\работа и работа/семья и каковы последствия каждого вида конфликтов?

Тема 5. Индивид и организация: подбор, выполнение работы, профессиональное здоровье и долголетие персонала.

В данной теме изучим понятия удовлетворенности трудом, увлеченности персонала работой и связанные с ними психологические феномены - стресс, синдром "выгорания" и профессиональная деформация личности, а также поведенческие и эмоциональные реакции, связанные с трудовой деятельностью.

Рассматриваются методы психологической поддержки в ситуации стресса, а также факторы организационного дизайна, которые могут стимулировать увлеченность работой или привести к выгоранию. Будут проанализированы параметры организационного дизайна, такие как "требовательность работы" и "контроль за ее выполнением". Также рассматриваются стрессоры в производственной среде, реакции на стресс (типы личности А и В) и гендерные различия в реакции на стресс.

Тема психологического благополучия и психического здоровья персонала будет рассмотрена как движение в рамках континуума "здоровье-нездоровье" и "благополучие-неблагополучие".

Зачем организации озабочены благополучием персонала? Это требуется во имя этики ведения бизнеса, управленческой ответственности и гуманистических ценностей общества. Однако, на это озаботились и в целях экономической выгоды, так как здоровый сотрудник повышает производительность и лояльность к организации. Таким образом, психологическое здоровье и благополучие персонала важны как с гуманистической, так и с экономической точек зрения для организации.

Начнем изучение темы психологического благополучия с освещения феномена профессиональной деформации личности, который, хотя и неизбежен, представляет собой отрицательный аспект. Каждая индивидуальность обладает своей уникальной спецификой. Психологическая структура личности профессионала и его внутренние качества формируются

под влиянием определенного вида деятельности. Следовательно, профессиональная деформация личности в определенной степени представляет собой обратную сторону профессиональной реализации. Овладение определенной профессией в современном мире занимает значительное время, в результате чего личность неизбежно начинает формироваться в соответствии с профессиональными аспектами, что способствует развитию качеств, важных для профессионального успеха. Наши личностные характеристики часто ориентированы на ущерб другим аспектам развития, поскольку ресурсы нашего сознания ограничены и развитие определенных качеств происходит за счет ущерба другим. Таким образом, сложно представить себя в роли человека, одинаково успешного в музыке и спорте, поскольку наши ресурсы ограничены. Мы обучаемся, становимся профессионалами, формируется наш индивидуальный стиль деятельности, и в результате мы начинаем приобретать определенные качества личности, которые становятся характерными для нас уже не только в профессиональной деятельности, но и в различных социальных контекстах. Когда мы достигаем высоких успехов в профессиональной сфере, иногда мы перестаем осознавать, что некоторые наши личностные особенности или поведенческие модели перестают быть релевантными за пределами рабочей среды. Мы начинаем применять эти успешные стратегии и в обычной жизни, будучи лидерами, учителями или специалистами, и вне работы. Однако вне рабочего контекста нас выбирают для других ролей (родителя, ребенка, друга и т. д.). Проблема профессиональной деформации личности заключается в том, что поведение профессионала в неофициальной обстановке может быть не соответствующим данной ситуации.

(Профессиональное выгорание и профессиональная деформация личности особенно характерны для профессии типа человек-человек и особенно характерны в тех сферах этих профессий и отраслях, где этот человек «Другой» - партнер по общению, выступающий в роли объекта

профессионального воздействия - значительно отличается от субъекта профессиональной деятельности). Именно там, где профессиональное общение требует значительной адаптации субъекта труда под особенности объекта профессионального воздействия - деформация проявляет себя наиболее ярко. Потому что психика субъекта труда должна именно в общении с «непохожим на субъекта» в большей степени «затачивается» под того с кем он общается и взаимодействует. Если говорить о педагогическом общении - это именно преподаватель дошкольной или младшей школы. Именно педагог «приспосабливается» к психическим процессам маленького ребёнка, а не наоборот. Задача профессионала - привести коммуникативный процесс к максимальной эффективности, поэтому в профессиональном общении адаптируется под партнера по общению именно субъект профессиональной деятельности. Именно субъект труда адаптируется под специфические характеристики объектов, с которым связана его профессиональная деятельность, поэтому неизбежно именно психика субъекта труда претерпевает и профессиональную деформацию. Деформация является обратной стороной адаптации. Выработанные успешные способы профессиональной деятельности «сопровождают» нас и во внеслужебной сфере и в этом проблема профессиональной деформации.

Объективные факторы формирования профессиональной деформации:

- социальное общественное разделение труда,
- тип и предмет труда, общения,
- нормы профессиональной этики и стандарты профессионального СТВЕНГ
- ограниченность ресурсов психики отдельного человека (субъекта профессиональной деятельности).

Обсудим выделенные факторы профессиональной деформации личности субъекта труда более подробно.

Социальное разделение труда. Частично мы-то это уже обсудили. Современные профессии крайне сложны, требуют значительного времени на

овладение профессиональной деятельностью. Современный человек включен в систему разделения труда, без которого, уже не возможно развитие общества, промышленности, науки. Необходимость специфицировать знания, умения, навыки человека под конкретные профессиональные задачи, соответственно, задают объективные факторы. Профессия человека, это его жизненный путь, это образ жизни человека, образ его мыслей, он связан со стереотипизацией восприятия конкретного человека (партнера по общению) и мира. Мы вырабатываем адаптированные к соответствующей профессиональной деятельности стереотипы восприятия конкретного человека или ситуации общения, потом применяем их во внеслужебной сфере. Это профессиональная деформация. В целом, если обсуждать профессиональную деформацию как одно из последствий общественного разделения труда, то об общественном разделении труда размышляли философы начала XX века и даже до начала XX века (Карл Маркс, Эмиль Дюркгейм) все они говорили о том, что общественное разделение труда выступает важнейшей и непреодолимой основой стратификации общества. Разделение труда создаёт различные общественные классы, Э. Дюркгейм говорит, что априори есть определённая дегуманистическая установка в разделении труда, потому что оно задает в какой-то степени и конкуренцию и эксплуатацию людей друг другом. Вместе с тем, как представители профессиональной деятельности мы выполняем возложенные на нас общественные функции и это объективная данность, в которой мы существуем, мы никогда бы не отказались от натурального хозяйства без общественного разделения труда, поэтому объективно разделение труда служит цели благополучия группы. В какой-то степени профессиональная деформация личности для современного человека неизбежна.

Особенности труда и предметы труда. В каких профессиях профессиональная деформация обнаруживает себя воле выражено? В большей степени ему подвержены представители профессии типа «человек-человек», хотя под этой категорией профессий мы нередко рассматриваем профессии педагогов,

врачей, учителей, психологов, эта самая распространенная группа профессий. Давайте проанализируем насколько распространены профессии типа «человек-человек». Инженер - профессия типа «человек-техника», а руководитель группы инженеров? Это уже руководитель, т.е. это уже тип профессии «человек-человек». В ходе перехода от исполнительской деятельности к управленческой меняется тип профессии. Вместе с тем, человек ставший инженером, выбравший для себя «технику», а не «другого человека» в качестве объекта профессиональной деятельности может испытывать особенные затруднения при овладении управленческими компетенциями, связанными с общением и взаимодействием с другими людьми. Важно, что на должность линейного менеджера назначают не тех, кто обладает именно коммуникативной и управленческой компетентностью, а наиболее профессионального из «технарей», потому что он показывает высокие профессиональные результаты в работе с техникой, является наиболее компетентным и его компетентность необходима первичной рабочей группе. Именно техническая компетентность позволяет ему выступать экспертом, контролировать ход работы, координировать и оказывать профессиональные консультации, если у работников возникают вопросы. Но, став руководителем, такой человек должен развить в себе компетентность, связанную с межличностным общением и взаимодействием, к чему он может быть принципиально не готов, не заинтересован и не умел в этой сфере. Таким образом, переход от профессий «человек-техника» к профессии «человек-человек» весьма сложен для специалиста и как раз здесь и возникает проблема выгорания и деформации потому что общение, как таковое этот «технарь» не выбирал, а теперь, как менеджер, должен тратить до 90% своего рабочего времени именно на общение (именно такова статистика распределения рабочего времени руководителями среднего звена). Напомним, нередко именно интенсивность общения является фактором-стрессором профессиональной деятельности. Как только мы становимся руководителями, мы отдаляемся от выбранной профессии и как

бы «входим» в новую для себя сферу, сферу, в которой наши личностные особенности могут быть недостаточно совершенны для ее выполнения (может быть, мы застенчивы, интроверты и не очень умелы в общении, но теперь общение стало ежедневной реальностью нашей профессиональной деятельности). Управленец среднего звена 90% своего времени тратит на общение, а на собственно профессию, которая когда-то им была выбрана - всего 10 %. Выполнение управленческих функций основано на коммуникации, вместе с тем, поставить «во главу угла» наличие коммуникативной компетенции для линейного менеджера и даже менеджера среднего звена можно не всегда, так как без специфических профессиональных (к примеру, технических) знаний невозможно выполнение управленческого процесса, потому что руководитель выступает как консультант для своих подчиненных. Возможности появления профессиональной деформации и выгорания проявляются наиболее ярко. Вместе с тем, для руководителя низшего и среднего звена именно наличие профессиональной компетентности является приоритетным в сравнении с коммуникативной компетентностью, потому что их задача консультировать, помогать, направлять других специалистов. Знания, профессиональный опыт важнее коммуникативной компетентности в таком случае, потому что скорость развития коммуникативной компетентности выше, чем скорость приобретения профессии. При отсутствии профессиональной компетентности угроз (для производственного процесса) возникает гораздо больше. Мы также упоминали, но еще раз проговорим: в целом, в профессии типа «человек-человек» наибольшей деформации подвержен субъект труда, объектом профессионального воздействия которого выступает «нетипичный» человек. Потому что именно субъект труда выстраивает профессиональное общение, оно выступает инструментом решения профессиональных задач, хотя профессиональное общение всегда отличается от общения в не профессиональной сфере.

Если профессиональная деформация — это неизбежная сторона профессионального становления и узкой специализации, и связана с успешным овладением субъектом труда техники профессионального общения, почему мы говорим об этом феномене как о проблеме?

В профессиональной сфере с точки зрения профессиональной адаптации специалиста мы действительно говорим, что работник успешно овладел техниками профессионального общения.

Мы бы не говорили о профессиональной деформации, как о проблеме, если бы такой перенос просто успешных методов общения в другую среду (где они не релевантны ситуации общения) не вёл бы к конфликту. В другой (непрофессиональной) среде эти успешные коммуникативные стратегии не ресурс, это препятствие, из-за которого возникают конфликты. А теперь давайте подумаем, специалист, у которого в непрофессиональной сфере его жизни низок уровень субъективного благополучия может ли быть «профессионально успешен? Проблемы межличностного общения и взаимодействия уже в непрофессиональной сфере «возвращаются обратно на работу». Работник идёт на работу в плохом настроении, потому что его не понимают его близкие, ему не удается выстроить бывшие когда-то гармоничными отношения, когда-то окрашенного позитивными тонами общение со своими родными и друзьями, они не понимают его или обижаются. Работник обижается, ведь он не осознает, что его стиль общения нерелевантен ситуации и конфликты все усугубляются. Плохое настроение, работника неизбежно меняет социально-психологический климат в организации (динамический аспект климата, наряду с динамическим можно выделить еще и статический, складывающийся годами, который мы можем сопоставить с культурой организации). Динамический аспект климата, как раз то самое настроение, образуют какие-то специфические, может быть, сиюминутные, влияния на человека, это эмоциональное состояние, которое каждый из нас «приносит с собой на работу». Так, можно сказать, что профессиональная деформация личности субъекта труда, в конечном счете,

детерминирует и неблагоприятный социально-психологический климат в коллективе, и тогда мы можем сказать, что профессиональная деформация личности становится проблемой не только не эффективности личности во вне-внеслужебном общении (и внеслужебной сфере в целом), но и проблемой эффективности личности в профессиональной деятельности, и создает угрозу эффективности всего трудового коллектива. Неизбежно профессиональная деформация становится проблемой и в организационной среде. Поэтому организации стараются создавать программы профилактики профессиональной деформации и выгорания.

Говоря о причинах профессиональной деформации, мы упоминали ограниченность ресурсов отдельного человека. Мы можем легко снять униформу и облачиться в повседневную одежду, или, наоборот, поменять свою одежду в стиле кежуал на служебную, но не так легко контролировать релевантность своего стиля общения ситуации, изменить свое эмоциональное состояние, настроение, отказаться от переживаний. Связанных с профессиональной деятельностью. Это подчеркивает важность такого фактора профессиональной деформации как ограниченность психических ресурсов работника. Мы действительно «затачиваемся» под профессию. Но тогда говоря о профилактике профессиональной деформации важно, чтобы мы постоянно расширяли сферы профессиональной активности, наряду с профессиональным развитием, развивались как гармоничные личности. Преумножали личностные ресурсы, приобретали «инструменты», которые позволят нам не быть подверженным деформации (смежные профессии, хобби, увлечения, овладевали соответствующими техниками релаксации и управления эмоциональным состоянием). Субъект труда должен формироваться не только в рамках получения узкой профессиональной квалификации, а развивался как гармоничная личность. Если посмотреть Федеральный Государственный Образовательный Стандарт подготовки по любому направлению подготовки, к примеру, по направлению подготовки «Психология» наряду с профессиональными компетенциями вы найдете там

и общекультурные компетенции. Возможная профессиональная деформация личности - это и есть объективная причина включения общекультурных компетенций образовательные стандарты, именно для того чтобы профессиональной деформации не происходило, чтобы будущий специалист максимально развивался как гармоничная личность в профессиональной деятельности, имел широкий кругозор, увлечения. Следует также отметить, что нередко увлечения и вторые профессии, которыми могут владеть современные работники, становится не только средством профилактики профессиональной деформации, но и значительным конкурентным преимуществом в профессиональной деятельности. Важным инструментом профилактики профессиональной деформации на уровне организации являются наличие клубов по интересам для работников, тренинги направленные на овладение техниками саморегуляции.

Для предотвращения профессиональной деформации необходимо постоянно осуществлять самомониторинг выбранного стиля общения и контролировать его уместность в соответствии с ситуацией. Для студентов важно подчеркнуть, что уместность является ключевой характеристикой общения как в повседневной жизни, так и в профессиональной сфере. Элементарная, несложная категория "уместность" должна отражаться в самомониторинге и саморефлексии индивида. Мы можем также предложить научно-социально-психологическое обоснование данной понятийной категории.

Эффективность общения можно оценить через анализ его компонентов: восприятие, коммуникативное взаимодействие. В профессиональной деформации именно восприятие партнера по общению нарушается. Это крайне важно, поскольку при профессиональной деформации данные компоненты общения нарушаются, и индивид воспринимает своих партнеров неправильно. Эффективное общение должно быть адресным. При переносе успешных коммуникативных практик на не профессиональные ситуации восприятие нарушается, что приводит к диссонансу в коммуникации и взаимодействии, потому что общение теряет свою уместность. Похожим

образом можно анализировать профессиональную деформацию через призму анализа коммуникативных актов по Лассуеллу. Важно также учитывать другие эффекты межличностного восприятия, в частности, галлоэффект. Совершенно неверно, когда субъект профессиональной деятельности выносит профессиональную культуру и профессиональный язык в том числе профессиональные жаргонизмы в быденной обиход. Он остается непонятым, снижает объем семантически значимой информации, снижает свою эффективность как коммуникатор, в худшем возникают обиды и непонимание.

Методы профилактики профессиональной деформации:

более широкая профессиональная подготовка,
формирование общекультурных компетенций,
временная ротация персонала,
овладение техниками саморегуляции.

Важно, что профессиональной деформации проще не допустить, чем преодолеть, поэтому чрезвычайно важны превентивные меры. В целом, обсудив тему профессиональной деформации личности, обсудим теперь такой феномен как профессиональное психическое выгорание, которое нередко определяется как личностная деформация профессионала под влиянием профессиональных стрессов.

Профессиональное психическое выгорание

По широкому толкованию, профессиональное психическое выгорание является продолжительной реакцией на стресс, возникающим из-за длительного воздействия незначительных профессиональных стрессов, в результате чего происходит деформация личности профессионала. Некоторые исследователи употребляют термины "эмоциональное выгорание" и "профессиональное выгорание" по-разному, считая их различными психологическими явлениями, другие рассматривают их как синонимы. Для целей данного учебного пособия мы придерживаемся второго подхода, поскольку он достаточен для понимания студентами-бакалаврами общих

закономерностей возникновения и последствий профессионального психического выгорания для личности работника и организации. Следует отметить, что выгорание представляет собой длительное явление, и в определении отражается причина его возникновения - умеренно сильные профессиональные стрессы. Оптимально обращаться к категории стресса в профессиональной среде для более глубокого понимания явления профессионального психического выгорания.

"Факторы стрессоров можно разделить на физические, которые связаны с повышенной температурой, шумом и другими аспектами, часто вызываемыми технологией производства. Такие факторы называют вредными факторами производства. Также существуют психосоциальные факторы, обусловленные трудовыми, коммуникативными и социальными особенностями рабочего места, такими как темп работы, интенсивность коммуникаций, повышенная ответственность. Организационные факторы, в свою очередь, включают в себя вопросы организации труда, структуры и управления в организации.

В свете рекомендаций, принятых в контексте научного изучения, следует отметить определенные особенности ответной реакции на стресс помимо объективных факторов-стрессоров. Физическое здоровье, уровень самооценки, опыт успешного преодоления стресса, позитивное эмоциональное состояние и сфокусированность могут рассматриваться как ресурсы, способствующие эффективной адаптации к стрессу.

В традиционной организационной психологии выделяются два противоположных типа поведения - тип А и тип В. Личности типа А чаще оказываются в стрессовых и трудных ситуациях, перспективы которых они чаще воспринимают как требующие постоянных личностных усилий. В результате такой ориентации на окружающую среду они находятся в постоянном напряжении и испытывают высокий уровень ответственности. В рамках предоставленной в организации рабочей деятельности поведение типа А может иметь положительные аспекты, однако, люди с данным типом

поведения чаще становятся "трудоголиками" и испытывают затруднения в справлении с отдельными видами стресса, которые связаны с отсутствием контроля над некоторыми аспектами работы. Кроме того, исследования установили связь между поведением типа А и заболеваниями сердечно-сосудистой системы.

Вероятно, три специфические поведенческие тенденции делают людей типа А более подверженными сердечно-сосудистым заболеваниям. Эти тенденции включают в себя тягу к борьбе со временем, постоянную напряженность и стремление выполнить несколько дел одновременно. В результате такого поведения люди типа А создают дополнительные стрессоры, которые усиливают существующие факторы, вызывающие стресс.

Подчеркивая различия между моделями поведения типа А и типа В, следует отметить, что большинство людей демонстрируют комбинацию черт обоих типов.

Определение выгорания подчеркивает, то, что действие этих факторов стрессоров должно быть длительным и тогда этот феномен проявляется.

Хочется сказать, что в числе первых на этот феномен обратил внимание не психолог, а психиатр, врач Х. Фрейденбергер в 1974 году", который в последней четверти XX века обратил внимание, что младший медицинский персонал - медсёстры меняются со временем, и приобретают стаж и опыт работы, и казалось бы, должны работать все лучше и лучше, но часто этого не происходит, они жалуются на утомление и интенсивность их труда становится ниже. Несмотря на то, что они становятся более умелы в труде, им не хватает энергии, к пациентом они начинают относиться хуже. Если в начале карьеры «душой болели» за каждого человека, то постепенно возникает холодность и дистанцированность. Именно так начал свое изучение феномен профессионального выгорания.

На современном этапе можно сказать, что профессиональные психическое выгорание немало изучено, как в отечественной, так и зарубежной литературе. Учащимся, заинтересованным в углубленном

изучении данной темы рекомендуем работы Г.С. Никофорова, Н.Е. Водопьяновой.

Мы рассмотрим выгорание на примере наиболее разработанных сейчас концепций Кристины Маслач, а также А. Беккера и Е. Демероути.

В модели К. Маслач выгоранию характерны три компонента:

1. Истощение - это действительно физическое истощение;
2. Деперсонализация - это эмоциональная дистанцированность от результатов труда;
2. Редукция профессиональных достижений.

Рассмотрим каждый из этих трех компонентов последовательно. Истощение. Слово говорит само за себя. Истощение является первым признаком профессионального выгорания (из числа рассмотренных нами и исходя из логики развития выгорания). Специалист испытывает повышенную усталость, жалуется, что не высыпается, не испытывает прилива сил даже после отдыха, подавленный идет на работу, сил становится всё меньше. Включается «цепная реакция». Чем меньше я сплю и больше думаю о неудачах на работе, тем еще меньше я сплю, тем еще хуже успехи на работе, ещё больше снижается уровень энергии это «отправная точка» развития выгорания. Нередко - это усталость имеет и объективные причины, представьте себе сотрудника, длительное время работающего в условиях ограниченного времени, в условиях очень высокой интенсивности труда. Усталость может возникнуть, но после отдыха или выходных дней в случае отсутствия выгорания должно происходить восстановление. Выгоревший после отдыха по-прежнему чувствует себя усталым, даже после периодов отдыха восстановление не происходит. Происходит другое: постепенно уставший человек, не имеющий достаточно энергии, чтобы по-прежнему хорошо выполнять работу становится дистанцированным от результатов своего труда. Это своего рода защитная реакция на эмоциональную усталость. Представьте себе врача (медсестру), который длительное время пытался помочь

человеку, но помыть можно не всем. Действительно, выгорание в первую очередь происходит с представителями профессии типа «человек-человек», имеется объективная причина того, почему это происходит. Люди, выбирающие такие профессии, связанные с людьми, нередко ориентированы на служение людям, на то, чтобы сделать мир лучше, но когда они сталкиваются с реалиями профессии, получается что действительно реализовать эти ценности в профессиональной деятельности можно далеко не всегда. Что остается в таком случае?

С точки зрения научных исследований, важно отметить, что профессиональное выгорание характеризуется постепенным дистанцированием от результатов труда и рассматривается как многоступенчатый процесс, включающий постепенное эмоциональное и профессиональное истощение. Это может привести к снижению уровня эффективности профессиональной деятельности, а также вызвать сомнения в своей компетентности и ценности своей профессии. В связи с этим, профессиональное выгорание может иметь серьезные последствия для человека и его профессиональной деятельности. Это наглядно демонстрирует важность управления стрессом и эмоциональной нагрузкой в профессиональной сфере.

Профессиональное выгорание нужно контролировать в организации, измерять динамику, существует много методик для этого, мы, как, уже упоминали, рассмотрим методику К. Маслач, а также Ольденбургский опросник профессионального психического выгорания. Существуют и другие методики, к примеру, в отечественной науке весьма распространен опросник Бойко. Нам он кажется весьма интересным, однако, слишком громоздким (почти 90 вопросов). В организационно-психологической практике куда более рационально, на наш взгляд, воспользоваться более экономичными инструментами, короткими «скрининговыми» методиками, которые позволяют определить что симптомы начинают развиваться и оперативно разработать программу коррекции и

профилактики. Отметим, что возможности консультативной практики организационного психолога в рамках предприятия весьма ограничены (тренинги, которые интенсивно влияют на личность, затрагивают глубинные вопросы ее развития, в т.ч. личностного роста и подобных в организации не проводится, но проводится чаще всего бихевиоральные тренинги, тренинг навыков, если говорить об индивидуальном консультировании - это решение - ориентированное краткосрочное консультирование, всё, что требует длительного взаимодействия работника и консультантов осуществляется вне рамок организации, поскольку нередко требует раскрытия, «обнажения» души, что в организации не допустимо, поскольку свидетелем этого не должны быть коллеги и сослуживцы работника и организация в целом, в которую нужно будет возвращаться, сохраняя положительно окрашенный эмоциональный тон, а возвращение в таком случае - сложный вопрос). Поэтому ресурсы преодоления профессионального выгорания в организации - это по большей мере ресурсы, направленные на профилактику выгорания, того чтобы не допустить ярких его проявлений. К примеру, тренинги управления стрессом или временем, коммуникативные тренинги. Всё это послужит тому, чтобы работник иначе относился бы к ситуации или бы действовал в ситуации более эффективно, таким образом, многие организационные ситуации из разряда «стрессогенных» перешли бы в категорию «обыденных» ситуаций. Отметим также, нередко в профилактике выгорания (и деформации) применяется временная ротация персонала, когда работник может быть переведен временно на другую должность, чтобы он эмоционально отдохнул, попробовал найти «новые горизонты», смыслы своей профессиональной деятельности, смежные профессии или смежные виды профессиональной деятельности. Некоторые компании включают необходимое обучение в качестве профилактики выгорания, в том числе практикуют обучение за сферами организации. В заключение еще раз

подчеркнем, что выгорание - это в первую очередь участь специалистов системы «человек-человек», и выгоранию также, как профессиональной деформации, особенно подвержены работники в период перехода к профессии из других групп профессий, т.е. в управленческой деятельности.

Еще одна очень интересная модель профессионального выгорания связывает выгорание с увлеченностью работой. Эта модель разработана А. Баккером и Е. Демероути в соавторстве с Ф. Нашрейнер, В. Шауфели (Demerouti E., Nachreiner F., Bakker A.B., Schaufeli W.B) Они рассматривают выгорание и увлеченность как противоположные конструкты и в таком случае говорят, что увлеченность работой - это также долговременная, положительно окрашенная реакция на определенные особенности организационной среды. Самое распространенное определение трактует (В. Шауфели с коллегами, и А. Баккер) увлеченность персонала работой - как активное, связанное с работой, позитивно окрашенное состояние субъекта труда, которое характеризуется энергичностью, энтузиазмом и поглощенностью работой. Увлеченность формируется на основе удовлетворенности трудом, но отличается от нее наличием активного компонента, удовлетворенность же пассивная установка. Увлеченность также определяется как специфическая установка к труду, которая характеризуется высоким уровнем энергии и энтузиазма, а также находит практическое выражение в высокой производительности труда, готовности много и упорно трудиться, не истощая себя. Увлеченность также рассматривается В. Шауфели как трехкомпонентный конструкт (включающий энергичность, энтузиазм и поглощенность работой).

Известная модель работозатратности, предложенная А. Баккером и Е. Демероути, исследует связь между увлеченностью и выгоранием. Она представляет собой структуру из двух компонентов, которая визуализируется на графике и связывает увлеченность работой с

понятиями энергичности, отстраненности и включенности в дела организации (энтузиазм). Рассматривая выгорание и увлеченность как противоположные явления, модель позволяет выявить две оси: истощение-энергичность и отстраненность-включенность в дела организации.

Эта модель дает возможность оценить уровень энергии и степень вовлеченности профессионала в профессиональные задачи и дела организации. Благодаря данной модели можно отслеживать динамику состояния субъекта труда в различные временные моменты, оценивать степень выраженности данных параметров и облегчать анализ субъективного состояния профессионала в конкретный момент времени.

Профессиональное выгорание и увлеченность работой рассматриваются как противоположные концепции, несмотря на их общие факторы возникновения. Такие факторы могут не только предотвращать выгорание, но и способствовать увлеченности работой. При создании психологически благоприятной среды важно учитывать каждый из этих факторов, чтобы обеспечить высокий уровень энергии, энтузиазма и готовности трудиться сотрудников, но при этом предотвращать их выгорание.

Тем не менее, данная модель упрощает вопросы увлеченности работой и выгорания, исключая некоторые аспекты этих явлений. Однако, учитывая стадийность развития данных процессов, возникает вопрос о необходимости коррекции и профилактики на ранних этапах развития выгорания. В этом контексте сокращение в модели все же оправдано, поскольку проще предотвратить выгорание, чем вмешиваться на поздних стадиях его проявления. Опросник профессионального выгорания, созданный в Ольденбурге, был переведен и проверен на русском языке.

Кроме того, помимо предложенной модели профессионального психического выгорания, А. Баккер и Е. Демероути разработали теоретическую модель, которая предлагает оптимизацию

организационной структуры работы таким образом, чтобы не только предотвращать выгорание, но и стимулировать у сотрудников энтузиазм к труду. Их модель, называемая моделью "требований и контроля", предполагает другую модель, называемую моделью "требований и ресурсов", которая подробно описывается в учебно-методическом пособии "Основы организационной психологии".

Модель "требований и контроля" строится на двух параметрах организационной структуры: "требовательность работы" и "самоконтроль/внешний контроль за деятельностью". Именно сочетание этих двух параметров, "требовательность работы" и "контроль", может формировать как энтузиазм, так и выгорание, а также способствовать профессиональной деградации и уходу сотрудников из организации.

Ситуация 1. Сначала рассмотрим ситуацию, в которой требования низки и контроль низок (самоконтроль, экспертный авторитет работника). Работник «винтик» от него ничего не требуется, ничего не зависит. Это ситуация, которая может быть сочтена удовлетворительной либо для очень неквалифицированного персонала, либо это люди, которые скоро уйдут из организации в поисках более «требовательной» и предоставляющей больше возможностей для самоактуализации и профессиональной самореализации работы.

Ситуация 2. Требования высоки, а самоконтроль низок. Контроль по характеру внешний, к примеру, жесткая стандартизация процесса, да еще и авторитарный руководитель. Происходит выгорание работника, поскольку работник затрачивает много энергии, сил знаний, чтобы соответствовать требованиям работы, но не обладает самоконтролем, так контроль внешний, ничто не «вознаграждает» работника за инвестируемые им ресурсы, высокая требовательность работы без самоконтроля за ней (который является проявлением имеющегося экспертного авторитета) без возможности профессиональной самореализации, которая выступает вознаграждением.

Ситуация 3. Высокие требования и высокий экспертный авторитет. Высокие требования и низкий внешний контроль, высокий самоконтроль, создаются возможности для самореализации специалиста, формируется увлеченность работой. Работа требовательна, но, с другой стороны, она «щедра на вознаграждение», так как работник обладает экспертным авторитетом, даже в рамках самой жестко алгоритмизированной технологии, руководитель может выстроить организационное взаимодействие таким образом: прибегать к нематериальному поощрению, похвале, предоставлять право для самореализации работнику там, где технология не предписывает определенных действий. Такой руководитель привлекает работников к выработке и принятию управленческих решений, стратегии развития, работники чувствуют свой экспертный авторитет, обретают возможность самоконтроля над собственной деятельностью, именно так формируются увлеченность.

Ситуация 4. Ситуация, когда экспертный авторитет высок, а требования низки. Это удовлетворительная для работника ситуация? Здесь имеет место проблема переквалифицированного специалиста и это действительно проблема, потому что такой специалист не мотивирован, допускает ошибки не по причине незнания, а потому что относится к своим обязанностям поверхностно, т.к. они слишком просты для него.

Часто в организациях можно наблюдать тенденцию к подбору сотрудников по принципу "выбрать лучшего", не учитывая при этом реальные потребности и требования компании. Однако стоит задать себе вопрос: существуют ли в организации задачи, соответствующие высокому уровню компетентности такого специалиста? Нельзя ошибочно полагать, что сотрудник с высоким уровнем компетенции будет эффективен, если ему ставят задачи, не соответствующие его профессиональным навыкам. В этом случае он может почувствовать себя недооцененным и, вероятно, склонен быстро покинуть организацию. Если же он остается (например,

из-за высокой зарплаты, уважения или удобного графика работы), его профессиональные навыки могут постепенно ухудшаться.

Таким образом, только два параметра - требовательность работы и контроль - могут повлиять на работника и компанию как положительно, так и отрицательно. Стоит отметить, что требовательность работы зависит от ее качества и субъективной сложности, она определяется не только объективной трудностью задач, но и уровнем компетенции конкретного специалиста. Важно, чтобы каждый сотрудник имел возможность выполнять требовательную работу, соответствующую его профессиональной экспертизе, и тогда можно говорить о высокой производительности команды.

Теория межличностного взаимодействия как обмена, разработанная А. Баккером и Е. Демероути, действительно играет важную роль в организационной психологии. Она предлагает интересный взгляд на то, как уровень удовлетворенности работников и их мотивация могут быть связаны с социальными вознаграждениями со стороны организации.

Эта теория подчеркивает роль взаимодействия между работником и организацией в формировании устойчивых отношений. Она позволяет объяснить, почему некоторые сотрудники проявляют высокую мотивацию и преданность своей работе, в то время как другие могут испытывать выгорание и разочарование.

Конечно, как и любая теория, теория межличностного взаимодействия как обмена имеет своих критиков. Однако ее важное значение заключается в том, что она лежит в основе многих организационно-психологических концепций и используется для прогнозирования удовлетворенности и долгосрочного сотрудничества между работниками и организацией.

Таким образом, теория межличностного взаимодействия как обмена представляет собой важный инструмент для понимания динамики

взаимоотношений в рабочей среде и может служить основой для разработки стратегий управления персоналом и мотивации сотрудников. Когда речь заходит об организационной власти, мы обращаем внимание на наличие у сотрудника потребностей и у руководителя ресурсов для их удовлетворения. Чем больше потребностей удовлетворяет руководитель, тем больше у него власти и чем больше управляемых сотрудников. Удовлетворение потребностей высшего уровня (в Пирамиде потребностей А. Маслоу, двухфакторной теории мотивации Х. Герцберга) не имеет предела насыщения. Если руководитель систематически использует нематериальное поощрение при оценке индивидуального трудового вклада, он создает экономическую диспропорцию в сторону преобладания вознаграждения, что позволяет сотрудникам чувствовать себя щедро вознагражденными. В ответ на это они проявляют приверженность, хорошую работу и готовность работать сверх нормативов. Эти теории могут быть упрекнуты в эксплуататорской сути, но их "валидность" очевидна. Кроме того, благодаря такой коммуникативной практике сотрудники удовлетворяют свои социальные потребности и получают возможность для самореализации, чувствуя удовлетворение от выполненной работы.

Вопросы для самопроверки

1. Индивид и организация, менеджмент и индивид, какие эффекты и объяснительные принципы диадического взаимодействия можно применить?
2. Раскройте проблему способностей и их соответствие требованиям организации.
3. Как индивидуальные и личностные характеристики, влияют на организационное поведение индивида?
4. Охарактеризуйте удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой как психологические категории.
5. Какие теории объясняют поведение работников в организации и

переживания, связанные с работой?

6. Раскройте тему стресс и работа.

7. Какие стрессоры в производственной среде можно выделить?

8. Универсальная ли реакция на стресс?

9. Каковы методы психологической помощи при стрессе и выгорании? 10.

Что такое профессиональная деформация личности, каковы ее

детерминанты и последствия? 11. Что такое синдром «выгорания»:

факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние

сотрудников, сущность синдрома «выгорания».

Тема 6. Актуальные тенденции исследований в организационной психологии.

При обсуждении основных идей и практик в области организационной психологии, мы не затрагивали исследования в этой сфере. Одной из ключевых черт исследований в организационной психологии является интеграция научных и практических аспектов: исследования проводятся внутри организации, а их результаты используются для улучшения работы организации. В то же время, успешная практика в области организационной психологии часто становится объектом теоретических размышлений, и практические проекты одновременно выступают исследовательскими.

Исследования в области организационной психологии должны основываться на принципах профессиональной этики. Кроме того, важно учитывать особую социальную значимость и этическую ответственность организационного психолога, поскольку его рекомендации могут повлиять на судьбы десятков, сотен и иногда даже тысяч работников организации.

Особенностью исследования в организации является то, что вмешательство исследователя в жизнь организации всегда

воспринимается сотрудниками как событие большой важности. Они часто видят связь между результатами исследования и всем, что происходит в организации после его проведения, даже если объективных связей нет.

Сотрудники часто испытывают страх общения и взаимодействия с исследователем из-за опасений сказать что-то неподходящее, что может негативно отразиться на них, на организацию или на их статус в организации. В таких случаях исследователю необходимо быть особенно осторожным при использовании результатов исследования. Если сотруднику было заявлено, что его ответы используются исключительно в научных целях, или что сбор информации происходит анонимно (или анонимно относительно руководства организации), исследователь обязан действовать именно в соответствии с этой информацией.

Принцип анонимности также применяется к самой организации. В процессе проведения исследования, независимо от того, приглашен ли исследователь в организацию для оптимизации ее работы, работает ли он в рамках своих должностных обязанностей или получил доступ к данным от организации исключительно для научных целей, разглашение названия организации (а также фамилий ее сотрудников и руководителей) возможно только с письменного согласия организации. Это связано с тем, что в ходе исследования исследователю становится доступна конфиденциальная информация, которая может повлиять на репутацию организации, ее имидж или на репутацию отдельных сотрудников.

Исключением из этого правила являются исследования, основанные на общедоступной информации об организации, такой как информация из открытых источников (например, информация с сайта, средства массовой информации, корпоративные публичные заявления, интервью руководителей и сотрудников, рекламные материалы и другая публичная информация).

Если в организационно-психологическом исследовании предусмотрено тестирование персонала, оно должно соответствовать российским стандартам тестирования персонала.

Существенным фактором успешного исследования является возможность исследователя установить доверительные отношения с персоналом и создать практику открытого обсуждения.

Планирование исследования в организации.

В целом, планирование исследования в организации осуществляется по традиционной для социальной психологии схеме:

1. Определение цели и задач исследования.
2. Формулирование объекта исследования.
3. Объектом профессиональной деятельности психолога, включая организационного, являются психические процессы, свойства и состояния, анализируемые на индивидуальном и коллективном уровнях. Важно отметить, что иногда в качестве объекта исследования указывается количество человек, фактическая группа, в которой проводилось исследование. Хотя такой подход допустим, федеральный государственный образовательный стандарт подготовки по направлению "Психология" четко определяет в качестве объекта профессиональной деятельности психолога именно психические процессы, свойства и состояния. При определении объекта и предмета исследования важно придерживаться указанных стандартов.
4. Предмет исследования. Это выделенная исследователем согласно цели и задачам исследования часть, сторона объекта или его связь с другими объектами, влияние на них или иная закономерность.
5. Формулирование априорной гипотезы исследования и, возможно,

дополнительных гипотез исследования. Априорные гипотезы исследования формулируются до его выполнения, могут корректироваться в ходе исследования.

Важный критерий формулирования гипотезы - ее принципиальная проверяемость методами исследования.

Априорная гипотеза - лаконично сформулированная теоретическая модель связи или иной закономерности, анализируемой исследователем согласно выбранной цели исследования.

6. Определяется эмпирический базис будущего исследования.

При этом важно, что исследование должно быть спланировано с условием получения экологической валидности результатов, предполагающей возможность экстраполяции результатов исследования в реальные группы, и объяснения закономерностей функционирования реальных организаций.

Исследования, проводимые прямо в рамках организаций, имеют предполагаемую экологическую валидность. Тем не менее, для работ, проводимых на примере лабораторных групп, в экспериментах, организационные психологи часто используют выборки студентов в качестве экспериментальных групп, необходимо дополнительно обосновать экологическую валидность результатов исследования или обосновать, почему результаты исследования могут быть валидны без учета социального контекста исследования. При определении эмпирической основы исследования важно обеспечить репрезентативность выборки. Иными словами, условная группа, сформированная исследователем, должна отражать характеристики реальной группы, на которую направлено исследование.

6. Разрабатывается программа исследования. Определяется набор методов и методик исследования, составляется примерная программа обработки эмпирических результатов исследования.

Разработка программы исследования должна включать пилотажное исследование (исследование на небольшой выборке, предваряющее главное исследование). Пилотажное исследование является инструментом оценки эффективности программы исследования: достаточно ли методов и методик, как они воспринимаются респондентами, пригодны ли они для соответствующей выборки и исследовательских целей, возможно ли применить к результатам математико - статистический анализ и других. Пилотажное исследование позволяет откорректировать исследовательский план и сделать более успешной центральную «полевую» часть исследования.

7. Анализ собранных эмпирических результатов, как математикостатистический, так и логико-теоретический.

8. Оформление результатов в виде итогового отчета, включающего выводы о результатах исследования, теоретическую новизну и практическую ценность полученного исследования, возможности и ограничения применения результатов исследования, рекомендации конкретным организациям, составившим эмпирический базис организации.

Выбор эмпирического базиса исследования: 100 меньше или больше?

Выбирая эмпирический базис следует соблюсти условие достаточности выборки.

Требования к выборке:

1. Для проверки надежности с помощью критерия Альфа Кронбаха- от 10-30 наблюдений.
2. Для работы в SPSS для многих методов (таких как дискриминантный, регрессионный анализ) объем выборки не менее чем в 10 раз превышает число анализируемых параметров.
3. AMOS SPSS: не менее 200-300 для метода конфирматорного факторного анализа, более 400-500 наблюдений при несоблюдении

нормальности распределения. Важно! Минимальная выборка всегда предъявляет наиболее строгие требования к данным, большая выборка всегда «размывает» закономерности.

4. Фиксация сведений о демографическом составе выборки исследования с целью подтверждения экологической валидности выборки для целей исследования. В исследованиях выполненных на высоком уровне мастерства эти данные всегда приводятся. Это признак «хорошего научного тона».

5. Анализ локальной валидности методик (как правило, расчет Альфы Кронбаха). Сведения о локальной валидности методик исследования также сообщаются в результатах.

5. Выбор адекватных задачам исследования методов математикостатистического анализа и программного обеспечения: Mplus, SPSS, AMOS SPSS, LISREL, EQS.

Важно помнить, что достоверность эмпирических результатов исследования обеспечиваются согласованностью методологического базиса, в связи с чем, логика, выбор методов и методик конкретного научного исследования предопределяется принятой исследователем парадигмой и должны соответствовать контексту более высокого уровня: общей и специальной методологией, принятой исследователем.

Обсудим эти категории (методология, парадигма) исследования организационной психологии.

Методология науки представляет собой особую форму саморефлексии и самосознания, включающую анализ предпосылок и основ научного познания, методов и способов организации познавательной деятельности. Она также включает в себя выявление внешних и внутренних детерминант процесса познания, критическую оценку получаемых наукой знаний и определение исторически конкретных границ научного знания при данном способе его организации.

Методологический анализ в контексте конкретной науки также включает в себя определение предмета науки, ее основных методов и строение ее концептуального аппарата. К методологии относится также анализ используемых в науке объяснительных принципов, ее связей с другими науками, а также критическая оценка получаемых результатов и общая оценка уровня перспектив развития данной науки.

Научная парадигма представляет собой совокупность фундаментальных достижений в определенной области науки, устанавливающих общепризнанные образцы научного знания, проблем и методов их исследования. Она также определяет общую методологию, частную методологию, методологию как совокупность конкретных приемов исследования и методику как способ фиксации эмпирических данных. Эти парадигмы признаются научным сообществом как основа для его дальнейшей деятельности в течение определенного времени.

В соответствии с данной формулировкой, представлены несколько парадигм социальной психологии, таких как естественнонаучная, герменевтическая и другие, а также отмечается свобода исследователя в выборе парадигмы. Это заявление также актуально для организационных психологов. Оценка достоверности результатов и методик исследования должна проводиться в контексте используемой парадигмы. Понятие научной парадигмы вводит в оборот Томас Кун, определивший мульти- и моно-парадигмальные науки. Научная парадигма представляет собой типичный шаблон выполнения научных исследований. Социальная и организационная психология являются примерами мультипарадигмальных наук, в которых существуют несколько "моделей выполнения научных исследований". В социальной и организационной психологии можно выделить как минимум две парадигмы: количественную и качественную, каждая из которых привлекает свои собственные методы. Многие методы применимы как в количественной,

так и в качественной парадигме, однако в некоторых случаях имеет место специфика.

Метод, в широком понимании этого термина, представляет собой способ получения знаний, основанный на уже имеющихся общих принципах. В узком смысле, метод - это конкретное осуществление определенного когнитивного отношения к изучаемой реальности, которое направляет организацию исследования и предполагает применение соответствующих методов и процедур. В общем виде методы могут быть разделены на методы сбора данных, методы анализа данных и методы воздействия.

Можно выделить несколько уровней, на каждом из которых может быть применен термин метод.

1. Уровень методики (метод репертуарных решеток в психосемантике)
2. Уровень методического приема (проективный метод В психодиагностике)
3. Уровень метода (эксперимент, наблюдение)
4. Уровень организации исследования (психогенетический метод, близнецовый метод)
5. Уровень методологического подхода

При выборе конкретного метода исследования следует тщательно оценивать его достоинства и недостатки в контексте изучаемой области явлений. Исследователь должен непрерывно стремиться к нахождению оптимального баланса между строгостью метода и его экологической валидностью. Строгость метода определяется уровнем контроля над условиями изучаемой ситуации.

Все эмпирические методы могут быть расположены на континууме между лабораторным экспериментом и методом включенного наблюдения.

1. Лабораторный эксперимент (степень контроля наиболее высока),
2. полевой эксперимент,

3. естественный эксперимент,
4. опрос, тест
5. контролируемое наблюдение,
6. включенное наблюдение (степень контроля минимальна).

Если же расположить методы в соответствии с их экологической валидностью, то они выстроятся в обратном порядке.

Разрабатывая исследовательскую стратегию, следует помнить, что ни один из методов, не может претендовать на роль универсального. Оптимальная стратегия состоит в комбинации различных методов, перепроверке с их помощью получаемых выводов и данных.

Количественная парадигма и количественные методы исследований.

Методологические принципы проверки утверждений в количественной парадигме организационной психологии следующие:

- 1) Универсальность научной методологии: важность применения универсальных методов сбора данных и исключение ценностных аспектов из научной сферы.
- 2) Поиск эмпирического критерия истинности научных утверждений.
- 3) Определение истинности научного знания через сопоставление гипотетических утверждений науки с фактами эмпирического опыта, основываясь на эмпирических, в основном экспериментальных, данных.
- 4) Утверждения (гипотезы), которые не могут быть эмпирически (преимущественно экспериментально) проверены, считаются лишенными научного смысла.

Методы количественных исследований в организационной психологии включают письменные опросы, анкетирование, тестирование, использование аппаратуры (например, трекинг глаз, редкий, но все более важный метод сбора эмпирических данных).

Широко используются методы математической статистики: корреляционный анализ, параметрические методы сравнения выборок (такие как t-критерий

Стьюдента), непараметрические методы сравнения выборок (U-критерий Манна-Уитни, T-критерий Уилкоксона, критерий Краскала-Уоллеса), дисперсионный анализ (ANOVA), многофакторный ANOVA, Многомерный ANOVA (MANOVA), многомерные методы математической статистики (множественный регрессионный анализ, дискриминантный анализ, многомерное шкалирование, кластерный анализ, эксплораторный факторный анализ). В настоящее время все более широкое применение находит моделирование структурными уравнениями (SEM), которое является наиболее совершенным математическим методом. SEM включает в себя confirmatory factor analysis, path modeling и structural equation modeling. Моделирование структурными уравнениями является единственным методом, позволяющим проверить гипотезу о влиянии математическими методами.

Рассмотрим распространенность и возможности количественной парадигмы на примере метода корреляционного анализа, который является одним из старейших и все еще актуальных методов. Несмотря на свою простоту, корреляционный анализ обладает значительным потенциалом. Он позволяет получать интересные результаты даже при использовании эмпирических данных, собранных на небольших выборках, таких как 100 или даже 500 человек. Этот метод позволяет не только выявлять взаимосвязи, но и анализировать различия в этих взаимосвязях в подгруппах, что представляет собой значимый результат количественного анализа.

Множественный регрессионный анализ выдвигает следующие цели:

1. Определение степени взаимосвязи между зависимой переменной и независимыми переменными и их статистической значимости.
2. Определение вклада независимых переменных в предсказание зависимой переменной и выявление значимых для предсказания переменных.
3. Анализ точности прогнозирования и потенциальных ошибок оценки зависимой переменной.

4. Оценка соответствия (подтверждения исходных гипотез) предсказанных значений зависимой переменной и статистической значимости параметров модели.

Дедуктивная логика моделирования структурными уравнениями, включая конфирматорный факторный анализ, представляет собой значимый метод для преодоления основных недостатков факторного анализа. Эти недостатки связаны с трудностями в определении факторных нагрузок переменных, оценкой необходимого количества переменных для установления наличия фактора и учетом корреляции между факторами. А. Наследов отмечает, что в моделировании структурными уравнениями (SEM) модель многократно проверяется при тех же исходных данных с последовательным уточнением, пока не будут получены три ее свойства: теоретическая обоснованность, лаконичность, адекватность исходным данным. Проверка соответствия модели исходным данным осуществляется с использованием многочисленных индексов соответствия, которые оценивают величину расхождения между исходными данными и тем, что предсказывает модель.

Конфирматорный факторный анализ (КФА) получил широкое применение в проверке валидности психологических методик. Этот метод оказывается эффективным как при создании новых методик, так и при кросс-культурной валидации, адаптации и проверке факторной структуры уже существующих методических инструментов. Применение КФА позволяет получать более валидные, надежные и часто более экономичные методики.

Книги А.Д. Наследова, которые послужили источником упомянутой информации, были чрезвычайно полезны при математико-статистической обработке результатов собственных исследований автора данного пособия. В этих книгах А.Д. Наследов подробно описывает алгоритмы выполнения моделирования структурными уравнениями и другие математические методы. Поэтому рекомендуется использовать их для более глубокой подготовки, тем более, что в настоящее время большинство исследований в

социальной и организационной психологии выполняется в количественной парадигме.

Организационная психология может значительно повысить свой исследовательский потенциал, приняв стратегию гуманитарных наук со свойственным ей гуманизмом, герменевтикой и стратегией понимания (а не объяснения). Например, это обосновано в исследованиях организационной культуры. Изучение феномена организационной культуры в соответствии с гуманистической и герменевтической парадигмами выводит это изучение на новый качественный уровень, который позволяет понять сущность феномена. Качественные исследования, требующие проведения исследовательских интервью, часто являются сложными и затратными по времени. Валидизация методик стандартными методами часто затруднена из-за ограниченности выборки. Парадигма организационной психологии, ориентированная на понимание и качественные методы, представляет собой альтернативу количественной парадигме.

Принципы эмпирического исследования в герменевтической парадигме включают "принцип экстраполяции на общности частнонаучных исследований", "принцип исследования личности в соответствии с социальным контекстом" и "принцип признания научным не только верифицированного (в позитивистском понимании этого термина) знания, но и основанного на опыте и здравом смысле исследователя". Валидность качественных исследований и их методов интерпретируется как способ оценки участниками исследования результатов, считающихся достойными доверия и правдоподобными, поскольку целью является описание и понимание феномена глазами участников. В отличие от традиционного естественнонаучного подхода, в герменевтической парадигме валидность обычно не определяется коэффициентом корреляции данных, а полученных посредством разрабатываемой методики и данными какого-либо другого теста.

Методологические установки герменевтической парадигмы включают приоритет социального контекста и принцип исследования личности в соответствии с социальным контекстом, а также принцип экстраполяции на общности частнонаучных исследований и принцип признания научным не только верифицированного, но и основанного на опыте и здравом смысле исследователя.

С целью увеличения эмпирической обоснованности результатов исследований, психологи, работающие в герменевтической парадигме, часто используют контент-анализ текстов интервью, что позволяет интегрировать различные парадигмы. Качественные методы исследования, такие как слабоструктурированные интервью, являются важным инструментом организационно-психологической практики. Кроме того, метод свободных ассоциаций также часто используется качественно-ориентированными исследователями.

Исследования в области качественной парадигмы в психологии часто пытаются интегрировать количественные методы, стремясь достичь точности и измеримости, акцентируя внимание на численных значениях и количественных различиях. Эти попытки связаны с доминированием количественной парадигмы в социальной психологии, организационной психологии и других смежных областях. Несмотря на это, качественная парадигма встречается в научных исследованиях и часто сопровождается апелляцией к количественной парадигме, поскольку логико-теоретический анализ является ключевым инструментом анализа в контексте качественной методологии.

Кроме того, рекомендуем бакалаврам обратиться к учебному пособию "Основы организационной психологии" для того, чтобы овладеть методами и методиками практической работы в области организационной психологии. Данное пособие представляет собой ценный ресурс для самостоятельной подготовки и развития необходимых навыков.

Для углубленной самоподготовки рекомендуем

1. Аксеновская Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Издательство СГУ, 2005 - С. 54.
 2. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений/ Г.М.Андреева. - 5-е изд., испр и доп. -, М.: Аспект пресс, 2005
 3. Корнилова Т.В., Смирнов С.Д. Методологические основы психологии. М.: Юрайт, 2011.
 4. Кун Т. Структура научных революций. С вводной статьей и дополнениями 1969г. - М.: Прогресс, 1977.- 300с.
 5. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. Учебное пособие. - СПб.: Речь, 2004. - С. 244.
- Шихирев П. Н. Современная социальная психология . М., 1999. 448 с.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие существуют новые направления исследований в области организационной психологии?
2. Какие актуальные методы используются в эмпирических исследованиях и как происходит математико-статистическая обработка данных?
3. Какие этические стандарты и вопросы этической ответственности существуют при проведении исследований в области организационной психологии?
4. Каковы этапы проведения исследований в организационной психологии?
5. В чем заключается особенность исследований в области организационной психологии?
6. Что такое парадигма и сколько из них можно выделить в области организационной психологии?
7. Можете ли вы охарактеризовать количественную парадигму в организационной психологии?

8. Как вы могли бы охарактеризовать качественную парадигму в организационной психологии?

Тема 7: Этика и профессиональные стандарты в организационной психологии.

Этические принципы профессиональной деятельности в организационной психологии

Этические принципы профессиональной деятельности в организационной психологии играют решающую роль в сфере работы организационных психологов. Ключевые этические принципы, которые должны соблюдаться в этой области, включают в себя:

1. **Конфиденциальность:** Организационный психолог обязан соблюдать конфиденциальность полученной им информации о сотрудниках и работодателях. Это включает в себя защиту данных о личности, психологических характеристиках, результатов ассессментов и других конфиденциальных сведений.
2. **Прозрачность и согласие:** Психолог должен обеспечить прозрачность в своей работе и получить согласие от сотрудников на участие в исследованиях или мероприятиях, которые могут повлиять на их психологическое состояние.
3. **Безопасность и благополучие:** Организационный психолог обязан стремиться к созданию безопасной и благоприятной среды для работников, а также к устранению возможных рисков, связанных с их психическим здоровьем.
4. **Профессионализм и компетентность:** Организационный психолог должен поддерживать высокий уровень профессиональной компетентности, обладать соответствующими знаниями и навыками в области организационной психологии.
5. **Использование достоверных методов:** Психолог обязан использовать проверенные и подтвержденные методы и техники, избегая недостоверных результатов и предотвращая возможное вредное воздействие на психическое здоровье сотрудников.

Соблюдение этических принципов в организационной психологии не только защищает права и интересы участников исследований и консультирования, но также способствует укреплению репутации профессионалов в данной области и поддержанию доверия со стороны общества.

Соблюдение профессиональных стандартов и нормативов.

Соблюдение профессиональных стандартов и нормативов в организационной психологии имеет несколько важных целей.

1. **Качество услуг:** Соблюдение профессиональных стандартов и нормативов способствует обеспечению высокого качества услуг в области организационной психологии. Это означает, что специалисты следуют установленным стандартам и предоставляют профессиональную, компетентную и надежную помощь своим клиентам.

2. **Этичность и доверие:** Соблюдение стандартов и нормативов способствует поддержанию высоких этических стандартов в профессиональной деятельности организационных психологов. Это способствует развитию доверия со стороны клиентов, работодателей и общества в целом.

3. **Защита интересов клиентов:** Соблюдение профессиональных стандартов и нормативов гарантирует защиту интересов клиентов и соблюдение их прав, включая конфиденциальность, безопасность и обеспечение качественной помощи.

4. **Профессиональное развитие:** Стандарты и нормативы способствуют направлению профессионального развития организационных психологов, поощряя их постоянное стремление к обучению, совершенствованию и повышению профессиональных навыков.

В целом, соблюдение профессиональных стандартов и нормативов в организационной психологии необходимо для обеспечения высокого качества услуг, защиты интересов клиентов, соблюдения этических норм и развития профессионального сообщества.

Актуальные проблемы и вызовы в организационной психологии.

Актуальные проблемы и вызовы для организационной психологии могут включать в себя ряд сложных вопросов, с которыми специалисты в этой области должны столкнуться. Некоторые из этих проблем включают в себя:

1. **Меняющаяся природа работы:** современная экономика и рынок труда быстро меняются, что создает новые требования к работникам и организациям. Организационные психологи должны разрабатывать стратегии для работников и организаций, чтобы помочь им адаптироваться к изменениям.
2. **Управление многообразием:** многообразие в рабочей силе и в организациях является важным аспектом современного бизнеса. Организационные психологи должны разрабатывать подходы к управлению и содействию многообразию, чтобы создать более инклюзивную и эффективную рабочую среду.
3. **Развитие навыков и обучение:** в условиях постоянных изменений на рынке труда, важно обеспечить развитие навыков и обучение работников. Организационные психологи должны разрабатывать программы обучения и развития, которые способствовали бы удержанию талантливых сотрудников и повышению их производительности.
4. **Технологические инновации:** организации сталкиваются с быстрым технологическим развитием, что влияет на способы работы и взаимодействия между сотрудниками. Организационные психологи должны изучать влияние

технологических инноваций на работников и организации, чтобы эффективно управлять этим изменением.

Это лишь несколько примеров актуальных проблем и вызовов, с которыми сталкиваются организационные психологи. Решение этих проблем требует от специалистов в области организационной психологии глубокого понимания человеческого поведения в организационной среде, а также умения разрабатывать и применять инновационные методы и стратегии.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие этические принципы должны руководствоваться организационные психологи при сборе и анализе конфиденциальной информации о сотрудниках организации?
2. Какие профессиональные стандарты и этические нормы могут возникнуть при проведении ассесмент-центра в организационной психологии?
3. Какие вы должны осознавать этические аспекты при проведении консультирования руководства организации по вопросам оптимизации производительности и улучшения рабочей среды?
4. Как оценить соблюдение профессиональных стандартов в рамках организационной психологии при разработке и внедрении программ менторства и коучинга в организационной среде?
5. Какие могут быть этические проблемы, связанные с использованием тестов и оценочных методов в организационной психологии, и как организационные психологи могут их решать?

Вместо заключения

Программа данного курса ориентирована на дисциплину "Основы организационной психологии". Включенные темы направлены на формирование профессиональных компетенций бакалавров в соответствии с рабочей учебной программой курса. Они позволяют изучить базовые теоретические концепции, применяемые в организационной психологии, базовые методы организационно-психологического исследования и практику, а также рассмотреть теоретические аспекты проблем организации, групп в организации, личности и внешней организационной среды с позиций организационной психологии.

Чтобы обрисовать практические задачи организационного психолога, с которыми сталкиваются выпускники, выбравшие профиль организационной психологии, а также необходимые для практикующего психолога знания, в пособии приводятся выдержки из должностной инструкции психолога в организации.

Перечисленные обязанности психолога включают знание постановлений, распоряжений, приказов и других нормативных документов, требований трудового законодательства, психологии труда, управления, социальной и инженерной психологии, методов изучения и анализа психологических особенностей и качеств работников, а также концепций управления персоналом, тенденций трудовой мотивации и систем оценки персонала, форм и систем стимулирования и оплаты труда. Психолог также должен быть осведомлен о структуре управления предприятия, кадровом составе, конъюнктуре рынка рабочей силы и образовательных услуг, формах и методах обучения и повышения квалификации, а также стандартах и унифицированных формах кадровой документации.