

**В. И. Жог, Л. В. Тарабакин
Н. С. Бабиева**

МЕТОДОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Учебное пособие



**Людмила Владимировна Тарабакина
Нигина Сафоевна Бабиева
Валерий Иванович Жог**

Методология организационной психологии

*Текст предоставлен правообладателем
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=8907875*

*Методология организационной психологии: Учебное пособие / Под ред. В. И. Жога.: Прометей;
Москва, 2013
ISBN 978-5-7042-2379-5*

Аннотация

Авторы учебного пособия пытаются восполнить пробел, который существует в методологической подготовке магистрантов по специальности «Организационная психология». Несмотря на то что интерес к методологии данной сферы социальной психологии усиливается, соответствующего учебного пособия к этой учебной дисциплине до сих пор не существует.

Учебное пособие рекомендуется студентам и аспирантам, а также исследователям и преподавателям социально ориентированных отраслей психологии и методологии научного познания.

Содержание

Введение	5
Глава 1	7
1.1. Философские предпосылки исследования организаций	8
1.2. Социологические предпосылки исследования организаций	13
1.3. Исследования и жизнь организаций в координатах пространства и времени	17
1.4. Кадровый ресурс организации и психологические технологии: методологический анализ	24
Конец ознакомительного фрагмента.	28

**Нигина Сафоевна Бабиева,
Людмила Владимировна
Тарабакина, Валерий Иванович Жог
Методология организационной
психологии: Учебное пособие**

Рецензенты:

К. Х. Делокаров, доктор философских наук, профессор Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, заслуженный деятель науки РФ

А. Н. Лебедев, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой «Прикладная психология» ФГОБУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве РФ»

Textbook authors attempt to fill the gap that exists in the methodological training of magistrates in the domain of "Organizational psychology". Despite the fact that the interest in the methodology of this field of psychology increases, still no relevant textbooks to this academic discipline exist.

Введение

Все больше психологов приходят к выводу, что эмпирически полученные организационной психологией факты слабо подкреплены научно обоснованными обобщениями. Теоретическая база этого молодого направления современной психологии не систематизирована. Эклектичный характер теоретических идей ориентирует работу практического психолога на недостаточно обоснованные социально-психологические проекты. Такая ситуация отнюдь не безобидна для состояния этой важнейшей отрасли психологии, для продвижения и признания в социально-экономическом мире этой новой и сложно организованной психологической практики.

Современные методологи отмечают, что в настоящее время происходит мощная популяризация парапсихологических идей в бизнесе и в сферах делового взаимодействия. Именно этим идеям избирательно придается статус научности в массовом сознании. Практический инструментарий, например, нейролингвистического программирования насаждается во многих современных организациях. В массовом порядке издаются сборники тестов, в которых отсутствует обращение к методологическим основам их создания. Ценностные проблемы экономической сферы обсуждаются и решаются по рациональным образцам когнитивной активности. Все это приводит к тому, что вопросы организационной психологии и психологические проблемы служебной деятельности персонала довольно часто решаются всего лишь на уровне здравого смысла (или его отсутствия).

Учебного пособия по университетскому курсу «Методология организационной психологии» не существует. Теоретические курсы магистратуры по данному направлению преимущественно являются авторскими с опорой на срез тех проблем, которые представляются наиболее значимыми для самих разработчиков этих курсов и адресованы скорее не будущим организационным психологам, а организаторам коммерческих структур и бизнеса. Отдельные методологические вопросы организационной психологии представлены в книгах, например [40; 62]. Вместе с тем важно, чтобы студенты и будущие специалисты организационной психологии имели представления о конкретных проблемах делового взаимодействия и служебной деятельности человека в условиях противоречивых мнений и необходимости сотрудничества с точки зрения методологического анализа и предвидения отдаленных социальных и социально-психологических следствий принимаемых ими решений. Анализ проблем с позиций системного историко-эволюционного подхода, позволяющего увидеть картину развития субъекта (индивидуального или группового) в самых разных временных и пространственных масштабах – от макроэволюции природы до динамики принятия решения в той или иной конкретной жизненной ситуации, – убедительно представлен в работе А. Г. Асмолова [3]. Историко-эволюционный подход позволяет выделить универсальные закономерности функционирования человека в социогенезе и вместе с тем открывает возможность междисциплинарного и внутридисциплинарного синтеза представлений о социально-психологических явлениях и феноменах, стратегиях делового поведения людей в организациях. По мнению А. Г. Асмолова, альфой и омегой историко-эволюционного подхода является выделение создающего методологического потенциала практической психологии, призванного вывести из кризиса психологическую науку в целом.

Вопросы методологии в зарубежной социальной психологии рассматриваются прежде всего в контексте анализа измерительных методов, применяемых к отображению социально-психологических феноменов (см., например, [40]). Выбор метода исследования зависит от того, на какой вопрос исследователь пытается получить ответ, однако предполагается, что основополагающая идея и методологические ориентиры направлены в основном на расширение количества измеряемых критериев, подлежащих исследованию, а также на

совершенствование самих измерительных и процессуальных подходов. Особо отметим, что, как совершенно своевременно пишут И. В. Грошев и В. М. Юрьев, «*..прямая связь между финансовым, экономическим благополучием организации и сформированностью организационной культуры российских предприятий на данный момент не установлена. <...> без должного внимания исследователей к методологии теории организационной культуры эта проблема решена не будет*» [13, с. 5]. Реализация интересов и инноваций экономики возможна только при определенных социальных и культурных условиях. Современному человеку приходится жить и работать в разных традициях и культурах, приспосабливаясь к вновь появляющимся обстоятельствам конкурентного рынка, проявляющего особо стремительный динамизм и угрозу целостности человеческого бытия. В системе ценностей в настоящее время в социально-экономическом мире сложились предпочтения индивидуализма в противовес организационной идентичности; признание свободы и равноправия в противовес дисциплине и статусности профессионального взаимодействия; пользы стремительности изменений и динамизма в противовес равновесию и стабильности социально-экономических и социально-психологических процессов. Однако эти процессы не являются массовыми и определяющими инновации в социально-производственных сферах. Человек все чаще теряет способность взвешенно осмысливать свое бытие, нередко вызывая к жизни силы, которые порождают непрогнозируемые негативные социально-экономические и социально-психологические следствия.

Как отмечает В. П. Зинченко, за последние десятилетия возникло разнообразие методологических подходов в философии, науке, искусстве. Соответственно, может возникнуть идея о необходимости «методологической передышки» от существовавшего «методологического принуждения». Между тем, по мнению В. П. Зинченко, главная сложность, всегда стоявшая перед психологической наукой и заключающаяся в труднопреодолимой специфике обсуждения проблем ее методологии, состоит в том, что «психическое» в значительной степени не определимо раз и навсегда для всех одинаково и, более того, в принципе не может быть универсальным образом определено как предмет такого исследования» [8].

Потенциал становления организационной психологии определен усовершенствованием мышления психолога, его компетентностями и творческими способностями к моделированию условий, которые в итоге всех предпринимаемых усилий и определяют его вклад в эффективное функционирование организации в существующих рамках социально-экономического пространства и времени. Ценность проектируемых психотехнологий в конкретных социально-экономических обстоятельствах усиливается, если ее составляющие становятся способами описания психологических систем и их функционирования, то есть становятся языком самой психологии.

При отборе данного учебного материала авторы руководствовались пониманием того, что предметом методологии организационной психологии выступает прежде всего сама наука, взятая в целостности ее принципов, критериев научности и встроенная в общечеловеческую культуру и в социальную практику.

Глава 1

Функционирование организаций в рамках времени и пространства социально-экономического мира

Деятельность организаций представлена в пространственно-временных координатах, что предполагает полную ориентировку ее участников в содержательном наполнении этих координат и понимание глобальных изменений социально-экономического мира. Рассматриваются философские и социологические предпосылки анализа социально-экономического мира, обсуждается специфика методологических проблем организационной психологии, анализируются ресурсы организации с точки зрения ценности кадрового потенциала.

1.1. Философские предпосылки исследования организаций

Философия является самосознанием эпохи в целом, а не только науки или одной какой-либо ее отрасли. Философия как теоретически оформленное мировоззрение опирается на всю совокупность общественной практики, в которой наука является лишь одной из форм кристаллизации человеческого опыта. Именно ассимиляция философией всего богатства человеческого опыта позволяет задавать науке в целом ее эвристическую направленность и социальное предназначение; именно философия учит исследователя «работе с мыслью».

Радикальное изменение картины мира в представлениях людей произошло под влиянием эпохальных достижений науки: становления квантовой теории, появления концепции нестационарной Вселенной и других научных открытий. Изменение картины мира философия стала осмыслять как определенную «онтологию ума», стоящую за представлениями о критериях научного знания.

Изменились вопросы, которые могут быть признаны научными. Вопрос о том, какова реальность сама по себе, оказался лишенным смысла. «Человек познающий» не только обнаруживает мир, но *реконструирует* его и создает в нем такие свойства, которые возникают во взаимодействии мира с человеком и человека с миром. Любое свойство любого объекта не принадлежит только объекту, а появляется в пространстве и во взаимодействии между первым и вторым, третьим и т. д. объектом. Появление в мире качественно нового объекта задает новые свойства, обнаруживаемые только во взаимодействии с этим новым объектом. Было выявлено, что предмет и метод исследования не отделены друг от друга. Предмет исследования не существует *до того*, как он начинает изучаться.

Радикальные научные изменения произошли в понимании причинности. Так, М. Планк и А. Эйнштейн признавали существование в науке некоторой неполноты причинного объяснения, однако объясняли ее не законами бытия, а несовершенством статистических объяснений. Н. Бор и другие представители копенгагенской школы разошлись с Эйнштейном именно в указании на то, что свойства объектов существуют как физические реальности. Было показано, что процесс измерений в физике имеет свою специфику, связанную с *необратимостью* изменений, происходящих в *ходе изучения* явлений микромира. Был поставлен под сомнение один из основных постулатов методологии классической физики – положение об объективной данности явлений как независимых от познающего их субъекта. Было показано, что измеряемые свойства физических явлений зависят от того, *в каком опыте* и какими средствами они отображаются.

Огромный вклад в развитие научной методологии середины и конца XX в. внесли Т. Кун, И. Лакатос, К. Поппер, П. Фейерабенд, И. Пригожин и ряд других выдающихся философов и ученых. Если в первой трети XX в. основную роль в изменении принципов построения научного знания сыграли достижения физики, то дальнейшие их изменения оказались связанными с достижениями в области биологии, культурологии, постпозитивистской философии. В результате этих достижений *вероятностный* детерминизм стал включаться в схемы объяснений практически всех уровней физических и социальных систем и организаций.

Объективной потребностью общества явилось развитие производства, создание крупных организаций и рационализация методов управления их деятельностью. Прогрессирующее разделение труда, усложнение технологических процессов, рост персонала резко повышали требования к эффективности служебной деятельности. Первые ее исследования имели сугубо прикладной характер и преследовали цель рационализации исполнительства и повышения производительности труда.

Философы первыми обратили внимание на противоречия между достижениями и ограничениями и их последствия для психологической безопасности людей в условиях происходящих социально-экономических и эколого-психологических процессов. А. Швейцер (1875–1965), доктор философии, лауреат Нобелевской премии, писал, что современный человек даже перестал предпринимать попытки осознать направление развития общества, экономической жизни, возможностей культуры, которые не только не расширяются, но стали сужаться. Творческий дух покинул, в том числе, и саму философию. Она все больше становится философией без мышления, то есть перестала быть наукой, которая пыталась бы добыть необходимое для жизни знание. Отрицательно воздействует на культуру, по мнению автора, чрезмерная *заорганизованность* общественных условий жизни людей. Свобода мышления изъята из употребления, и миллионы индивидов отказываются от права на мышление, руководствуясь только принадлежностью к корпорации, следуя только ее указаниям. Сделать людей снова мыслящими – значит вновь разрешить им поиски своего *собственного* мышления. Философия Декарта исходит из произвольно выбранного положения «Я мыслю, следовательно, я существую». Это избранное начало, по мнению А. Швейцера, заведомо уводит философию на путь абстракции. Философия должна исходить из непосредственного факта сознания: «Я – жизнь, которая хочет жить». Идея *благоговения перед жизнью* ведет к обновлению мышления. Первейшей философской истиной является воля к жизни и готовность отстаивать жизнь как свою, так и окружающего мира, даже если приходится идти на самоограничение [60].

И. Пригожин и И. Стенгерс утверждают, что доступ к природе открывает и опосредует не акт наблюдения, а состояние хаоса: события являются следствием неустойчивости хаоса, внешние условия (например, экспериментальные) сдвигают равновесие в неустойчивой системе таким образом, что из всех потенциальных возможностей в конечном счете реализуется только одна. Сценарий дальнейшего развития системы не может быть вычислен заранее. Более того, эволюцию системы можно описывать только в таком пространстве, которое зависит от ее динамики, то есть это пространство, или *ландшафт будущих событий*, также трансформируется и определяется *в точке неопределенности*, или в точке бифуркации. Для всех систем равновесие – лишь момент достижения результата, после чего они вновь возвращаются в неравновесное состояние [43].

В 1924 г. А. Эйнштейн делился в письме М. Борну своими сомнениями и переживаниями по поводу того, что если бы ему пришлось отказаться от представлений о стройной причинности, то он в своей жизни сделал бы другой профессиональный выбор и предпочел бы стать сапожником или служащим в игорном доме, нежели физиком. Он даже сформулировал всем известный тезис: «Бог не играет в кости». Однако в конце своей творческой деятельности великий ученый все же сумел внести изменения в свое понимание методологических основ познания, что подтверждает, что А. Эйнштейн менялся вместе с эпохой и отказался от идеи всеохватывающего принципа причинности, выделив, в том числе, уровень, время, место и для случайностей.

В современное время идея тотального детерминизма исчезает даже в естественных науках, которые привлекают новые математические разработки для описания эволюции систем. Важнейшим фактором, определившим пересмотр методологических ориентиров, стал кризис оснований математики. Неожиданно выявилось, что имеется не одна математика, а целая совокупность равновозможных математик. Важной чертой науки стало наличие теоретической избыточности и сосуществование концепций, имеющих дело *с одним и тем же предметом*, но *содержательно* различных. Новейшие тенденции социально-организационных изменений связаны с широким внедрением новых методов обработки поступающей информации и необходимостью принятия решений с учетом многочисленных факторов и позиций исследования (моделирование, системный анализ, теория игр и решений и т. п.).

Современная методология науки все большее внимание уделяет *погрешностям* научного знания. Использование методологических принципов является творческим процессом. Их осмысление подготовлено воспитанием *культуры мышления* исследователя и неустанным расширением его кругозора и опыта. В науковедческих исследованиях все более широко используется понятие «стиль мышления», которое вошло в оборот под влиянием взглядов известного физика М. Борна (с 1953 г.). По Борну, существует некая логика эпохи, благодаря которой можно ожидать появление определенных идей ученых, при этом другие идеи оказываются как бы недоступными и заблокированными для понимания и восприятия окружающими людьми с учетом их возможностей, стиля мышления и эпохи, в которой они живут. М. Борн писал, что «стиль» придает устойчивость принципам научной деятельности и единству смыслового поля, в котором работают ученые, или, по крайней мере, позволяет прогнозировать и отвергать то, что им чуждо.

Современная наука представляет собою достаточно разнородную совокупность теоретических учений и научно-исследовательских программ, в которых переплетены классический и неклассический стили научного мышления. Совокупность стилей мышления и стандартов доказательности формирует определенный *тип рациональности* познания [24; 55].

Классическому типу рациональности присущи представления о том, что должна существовать единственная теория, истинно описывающая реальность, а потому необходимо устранение из науки всякого субъективного вклада. Сознание познающего субъекта должно быть предварительно «пустым» и не заключать в себе никакого предрассудочного знания о познаваемой реальности. Научное знание проявляется в выборе понятий (терминов), способов построения суждений и доказательств, в процедурах их операционализации. Понимание автоматически обеспечивается идентичностью индивидуальных сознаний разных наблюдателей.

Неклассическому типу рациональности присущи представления о том, что возможно существование нескольких альтернативных описаний реальности. Допускаются описания как истинные с разных «точек обзора», поскольку в каждом из них содержится момент объективного знания. Научные знания могут относиться не к самому объекту, а к сложному комплексу субъектно-объектных и субъектно-субъектных взаимодействий. Признается, что «чистых» фактов как таковых не существует, если в факте нет места самому субъекту познания. С появлением в мире качественно нового объекта все другие приобретают новые свойства, обнаруживаемые только во взаимодействии с этим новым объектом. Научная картина мира представляет собою совокупность всех свойств, обнаруживаемых в ходе познавательного взаимодействия.

Постнеклассический тип рациональности заостряет неклассическое мышление в признании определенной ограниченности научных знаний и крайней сверхсложности реальности, а также в необходимости учета ценностных параметров мира. Центральной проблемой признается вопрос о соотношении теории и практики. Констатируется, что системы (социальные, экологические, экономические, термодинамические и другие) *далеки от состояния равновесия* и демонстрируют способность к самоорганизации и саморегуляции. Проходя через стадии крайней неустойчивости (точки бифуркации), они спонтанно образуют новые упорядоченные структуры. Это показывает, что состояния хаоса и порядка находятся в сложной *динамической связи*, в которой задействованы *вероятностные* параметры изменений реальности. Ценностный ракурс научных исследований предполагает использование социально-гуманитарных и экологических экспертиз для оценки научно-технических программ.

Появление новых концептуальных ориентиров познания не отменяет действенности старых. В определенных ситуациях могут доминировать классические установки в стратегии познания. Черты научного проекта являются сложным результатом действия многих

факторов. Расширенное понимание рациональности, признание множества и своеобразия возможных форм научного познания предопределены социально-историческим контекстом эпохи, открывающим богатство перспектив для новых контекстов исследований.

Каждый период исторического развития общества сопровождается ростом интереса к целому ряду понятий. В этом находят свое выражение процессы перестройки общественного сознания. Познавательная ценность многих понятий и категорий определяется тем, что их содержание отражает не только само объективное бытие, но и его восприятие, и его осмысление общественным субъектом. Развитие понятийного мышления составляет основную часть методологического (философского) анализа средств научного познания. Усиление интегративных тенденций в стратегиях научного познания определило возникновение целого класса таких универсальных понятий и категорий, как алгоритм, вероятность, линейность и нелинейность, структура, состояние, определенность и неопределенность, порядок и беспорядок, симметрия и асимметрия, когерентность, информация и другие. Познание наряду с универсальными философскими категориями получает в свое распоряжение приемы и средства, которые, зародившись в частных науках, приобретают общенаучный методологический характер. Особое место в этом ряду занимают математические методы.

Математические методы и понятия применимы к самым различным областям действительности, они описывают процессы, происходящие как в мега-, так и в макро- и микромире. Это происходит благодаря тому, что формально-количественные аспекты присущи всем без исключения областям действительности. Математика раньше других наук встала на путь общенаучности и в связи с этим выступила одним из первых источников общенаучных понятий. Первоначально общенаучность математики понималась как ее универсальность, всеобщность. Так, пифагорейцы отождествляли числа и вещи, пытаясь арифметизировать и геометризовать все известные им явления, включая человека. Если отбросить «мистические одежды» пифагорейской философии, то перед нами предстает идея универсальности математического знания, которая была поставлена, но не была реализована древнегреческой наукой. Представления о всеобщем характере математического знания получили развитие в работах Р. Декарта, Г. В. Лейбница, И. Канта. «В любом частном учении о природе важно найти науки в собственном смысле лишь столько, – писал И. Кант, – сколько в ней содержится математики» [21, с. 38].

Само понятие научного знания не остается неизменным в современном мире. Все более научным «считается то знание, которое получено посредством научного инструментария, рациональной (рассудочной) методологии. Иначе говоря, не природа исследуемого объекта в первую очередь влияет на характер знания, а методология <...> При этом речь идет об “очеловечении” самих принципов и методов науки, которые позволяют построить единую науку о конкретно-историческом человеке» [37, с. 320].

В современных научных исследованиях теряется смысл разделения науки между прикладными науками и фундаментальными. Считавшаяся ранее «прикладной» наука теперь занимается проблемами, которые диктуются развитием технологий. В этой ситуации такая «обслуживающая» наука по количественным масштабам, финансовому обеспечению, социальному признанию становится определяющей и базовой. Основной целью деятельности становится не получение нового знания, претендующего на истинность, а достижение эффекта, который может быть воплощен в пользующихся спросом технологиях. В общественных ожиданиях, обращенных к науке, в настоящее время явно доминируют запросы на новые эффективные технологии, а не на объяснение мира. От научных исследований все больше ожидают того, чтобы их результаты позволяли удовлетворять вполне конкретные запросы общества и потребности человека [37].

Философско-методологические идеи являются основой для становления и развития организационной психологии, предопределяя новые ее возможности, а также предоставляя

свободу в поиске новых форм рефлексии в условиях сохранения культурных функций и обращенности к ним.

Организационная психология уже накопила определенный объем эмпирического материала, который представляет собой достаточно разнородную совокупность проектов. Полученные результаты невозможно охватить без методологического объяснения тех противоречий, которые открываются при их интерпретации и сопоставлении. Кроме того, необходимо иметь в виду особую ответственность психолога за интерпретацию выводов, содержание рекомендаций и использование психотехнологий. Наибольшая трудность для самих психологов заключена как в проведении необходимых наблюдений, так и в ломке традиционных идей при их толковании и в организации практики. Выводы, основанные на неправомерных обобщениях, могут иметь как ближайшие и непосредственные, так и отдаленные разрушительные последствия для индивидов, групп, организаций, организационной культуры общества в целом. Работа в этой особо сложной и важной области жизни требует от психолога личной ответственности за те знания о человеке, которые он конструирует в теории и внедряет в своей практике. Предполагается осознанное вхождение специалиста в культурную коммуникацию, переход к «такой методологии, которая бы соотносилась, исходила из представлений о предельных, конечных смыслах бытия человека, его роли и назначении в этом мире» [44, с. 39].

1.2. Социологические предпосылки исследования организаций

Социология как самостоятельная наука имеет непродолжительную историю. Термин «социология» введен французским философом О. Контом (1798–1857) в результате конкретизации тематики традиционной социальной философии. По Конту, одному из основоположников позитивизма, ни наука, ни философия не могут и не должны ставить вопрос о причине явлений, а только о том, *как* они происходят. Теория уже не считалась сверхценностью и превратилась во временный инструмент, который, как резец, можно затачивать но, в конце концов, он подлежит замене. Основополагающая социологическая идея Конта заключается в том, что возникла настоятельная потребность создать *социальную физику*, основанную на принципах *порядка и прогресса*.

Крупнейшие социологи конца XIX и начала XX в., настаивая на самостоятельности социологии и отделении ее от философии, в то же время анализировали такие вопросы, содержащие методологическое предназначение их осмысления, как природа социальных явлений, специфика социального познания, нормы и ценности культуры в организации общественной жизни.

М. Вебер, немецкий социолог (1864–1920), основной характеристикой будущего общества считал *диктатуру* чиновников и наличие *рационально* организованного управления. Идеальной формой организации предприятия он считал бюрократию, поскольку только она способна приводить к стабильному, рентабельному и в высокой степени стандартизированному выпуску продукции и тем самым предоставлять жизненно необходимые услуги для всего общества. Успех производственной деятельности обеспечивается четкими линиями распределения полномочий по принятию решений, стандартизированными правилами и процедурами, механизмами контроля и учета. Менеджер должен не творить, так как от него этого не требуется, а *делать все правильно* в соответствии с правилами и установленными процедурами, все знать и уметь, но не импровизировать. Власть, по Веберу, есть возможность волевого преобразования социальных отношений вопреки существующему сопротивлению и независимо от того, в чем эта возможность проявляется. В ответ на вопрос о том, в каких условиях и почему люди подчиняются, Вебер называет новые капиталистические отношения и интересы, превращающие работу из необходимости в призвание, а деньги – из зарабатывания хлеба в зарабатывание спасения [9].

Первые эмпирические социологические исследования не имели систематического характера, хотя их число неуклонно и быстро росло. Исследователи совершенствовали методы сбора и анализа новых социологических фактов. Появились первые центры социологических исследований. Среди различных теоретико-методологических ориентаций самым влиятельным стало направление структурного функционализма, несомненным вкладом которого в исследования социальных систем стал принцип их целостности и интеграции, а также объяснение частных социально-психологических феноменов теми функциями, которые они выполняют. В частности, как утверждает американский социолог Т. Парсонс, любая социальная система, в том числе организация, должна выполнять *определенные функции*, чтобы выживать и добиваться успеха, а именно: адаптации, достижения целей, интеграции, легитимности (признания окружающими людьми и другими организациями). Перечень функций в аббревиатуре получил название модели AGIL [39].

Авторитетнейший американский социолог Р. Мертон является автором концепции «всеобщего конфликта», якобы, по его мнению, типичного для индустриального общества. Термин «дисфункция» предложен им в работе «Социальная теория и социальная структура» (1957). По Мертону, необходимо устанавливать чистый *баланс* функциональных

последствий, учитывать не только благоприятные, но также и нейтральные и неблагоприятные последствия. Если индивиды имеют общие цели, но узаконенные средства для достижения этих целей доступны не всем в равной мере (или вовсе недоступны для некоторых социальных групп), то в обществе, несомненно, следует ожидать высокий уровень отклоняющегося поведения. Р. Мертон совместно с другим американским социологом Р. Кендаллом разработал метод группового глубинного интервью, или так называемый метод фокус-групп, который в дальнейшем стал активно использоваться в психологических и экономических исследованиях.

С усложнением потребления и производства продуктов социально-психологические переменные обоснованно привлекают все большее внимание и все большее число специалистов. Процесс управления развивается по направлению от ограничения возможностей изменчивости к активному стимулированию и росту нерегламентированной инициативы персонала с тем, чтобы реализовать основные цели организации и способы достижения производственного успеха.

Представители интеракционистской ориентации социологов изучают преимущественно межличностные отношения, но игнорируют общие проблемы общества и сводят социальные нормы лишь к фактам «открытого» и наблюдаемого поведения. Принято выделять чикагскую (А. Стросс, Т. Шибутани и другие) и айовскую (М. Кун, Т. Партленд и другие) школы интеракционизма. Если для первой школы характерен интерес к процессуальным аспектам взаимодействия, то для второй – к изучению стабильных структур, которые становятся символическими. Усиленное внимание уделяется анализу языка как символического «медиума» взаимодействия. Разные группы вырабатывают различные миры, которые изменяются в процессе социального взаимодействия.

Первой попыткой исследования групп и социальных отношений в организациях можно считать работу группы американских ученых во главе с Э. Мэйо (1880–1949), которого считают основателем американской индустриальной социологии. Экспериментальные исследования под руководством Мэйо проводились в компании Western Electric в местечке Хотторн, расположенном недалеко от Чикаго. Цель эксперимента заключалась в выявлении самых различных факторов, влияющих на производительность труда у заранее отобранных для этих исследовательских целей работников компании. Неожиданно был получен исключительный по своим социально-психологическим следствиям результат. Работники цеха присутствие наблюдателей восприняли и проинтерпретировали как проявление заботы и человеческого участия к условиям их работы. В результате производительность труда повысилась у всех работников цеха. Полученный экспериментальный эффект позволил Э. Мэйо сформулировать вывод о том, что новые средства повышения производительности труда – это групповые решения персонала, их сплоченность, доверие; это социально-психологическое просвещение работающих людей. В дальнейшем этот социально-психологический факт, определивший повышение продуктивности работы цеха, получил в литературе название «эффект Хотторна». Социология согласно Мэйо должна *практически* содействовать укреплению «мира в промышленности». По заказу корпораций он разработал программу, рассчитанную на улучшение социально-психологической атмосферы на предприятиях.

Не менее важный вклад в социально-психологические исследования организаций внесла М. Фоллет. Если отцом менеджмента принято называть Ф. Тейлора, то его матерью называют М. Фоллет. При жизни М. Фоллет ее взгляды не были оценены, и даже книга «Динамическая организация» была опубликована лишь в 1943 г. (через десять лет после ее смерти). Идеи Фоллет о том, что *позитивное отношение* к людям повышает производительность труда, были высоко оценены целым рядом исследователей и практиков, а позднее были восприняты японской школой менеджмента. Основная и наиболее значимая идея «доктрины человеческих отношений» М. Фоллет содержит следующий тезис: приоритеты

в организационном поведении принадлежат не индивидуальным вознаграждениям, а механизмам *позитивного* социально-психологического воздействия на группы и производственные процессы. Современные социологические исследования привнесли в представления об источниках эффективности организаций культуру, интересы групп, обогатили понимание «внешней среды», социальных традиций, форм поощрений и наград.

Образцом проявления социальной ответственности в современном мировом обществе за решение существующих социально-экономических проблем можно считать А. Печчеи, итальянского бизнесмена и экономиста (1908–1984). По его инициативе в 1971 г. была создана международная организация – Римский клуб. А. Печчеи и его единомышленники поставили задачу добиться изменения в настроениях общественности, переломить равнодушное (незаинтересованное) отношение, которое проявляет общество к глобальной проблематике и ее негативным следствиям. Они обратились к реальности социального прогнозирования, используя метод математического моделирования. Особый резонанс в самых различных кругах общественности вызвала публикация с подобранными материалами в виде доклада «Пределы роста» (1972), выполненного под руководством Д. Медоуза. Это была попытка моделирования взаимодействия фундаментальных показателей: роста населения, истощения ресурсов, загрязнения среды и других. Доклад вызвал бурную реакцию общественности. С этого времени понятие «*пределы роста*» стало очень популярным. Основополагающая идея доклада состояла в признании мифом тех существующих в обществе представлений, которые указывают на якобы неограниченность возможностей роста материального благополучия. Как показали компьютерные технологии, сохранение глобальных тенденций, которые уже сложились, в будущем приведет к резко негативным последствиям. В настоящее время в мире истощение природных ресурсов, загрязнение окружающей среды, рост народонаселения достигли критического предела, дальше которого начнутся мировые катастрофы. Согласно Печчеи лишь через развитие человеческих качеств и человеческих способностей можно добиться изменения всей существующей, ориентированной на материальные ценности, цивилизации.

На фоне этих поисков *организационная психология выступает продолжением общего социального и культурного проекта* с присущими для своей научной отрасли специализированными исследовательскими средствами.

В настоящее время получили широкое распространение высокие социогуманитарные технологии Hi-Hume. Основное назначение Hi-Hume – это воздействие на индивидуальное и массовое сознание, которое имеет цель достижения определенных управляющих и манипулирующих воздействий, создающих спрос на промышленные продукты Hi-Tech. Hi-Hume целенаправленно *мифологизируют* и изменяют окружающий мир. Социокультурный эффект от реализации инновационных продуктов оказывается очень весомым. «Крупнейшие компании создают собственные научные центры, – пишет Г. А. Ключарев, – потому что знания и технологии для них становятся важным фактором конкурентной борьбы. Как только данное обстоятельство начинает осознаваться руководством, встает вопрос о людях, которые способны к проведению соответствующих исследований. Подготовка кадров, способных к такой деятельности, становится одним из приоритетных направлений корпоративного образования» [37, с. 239].

В силу специфики социологического подхода поведение и способности не трактуются как поведение и способности отдельного человека, отдельной организации, а исследуются как *глобальная социальная практика*. В этом коренном пункте заключается отличие предмета организационной психологии, а соответственно, специфика методологии организационной психологии. Социологи изучают группы и считают само собой разумеющимся то, что люди следуют нормам и исполняют социальные роли. Они констатируют также факты, когда люди ведут себя не так, как группа, и отказываются быть как все. Однако социологи не инте-

ресуются индивидуальными различиями. Поэтому для объяснения одного и того же феномена психологи и социологи нередко в качестве главных условий выделяют разные характеристики и критерии. Например, по наблюдениям социологов, распределение поведенческих проблем в популяции часто является неравномерным, поэтому эти проблемы могут зависеть от социальных факторов. Организационные психологи обращают пристальное внимание на то, что существуют мощные факторы и резервы социально-экономических инноваций, обусловленные индивидуальными различиями индивидов и их способностями.

1.3. Исследования и жизнь организаций в координатах пространства и времени

Категории пространства и времени относятся к одним из древнейших в науке и указывают на то, что они являются основными формами бытия. Каждый новый этап в развитии науки позволяет более полно раскрыть содержание категорий пространства и времени. Многие трудности в пространственно-временной проблематике обусловлены различным пониманием сущности пространства и времени.

В истории философии наиболее ясно определились две концепции, по-разному рассматривающие сущность пространства и времени: субстанциальная и реляционная. Субстанциальная концепция рассматривает пространство и время как существующие сами по себе, автономно. Подобную точку зрения отстаивал, например, И. Ньютон. Протяженность вещей у Ньютона является изначальным свойством, а пространство неразлично, неизмеримо и непознаваемо. Ярким представителем реляционных концепций считают Г. В. Лейбница, который считал, что пространство и время не существуют *вне особых отношений* между объектами и процессами. Достижения науки указывают на предпочтительность реляционного подхода. Признание такой точки зрения было значительным шагом в понимании природы пространства и времени. Однако среди методологов нового времени все больше сторонников, разделяющих идею о том, что субстанциональный и реляционный подходы составляют не оппозицию друг другу, а дополнение в познании; что реляции (особые отношения) не могут существовать без субстанции.

Для описания и понимания мировых процессов (экономических, производственных, социальных и т. д.) недостаточно определить только их местоположение, контуры и границы, но важно указать время, когда происходило событие. Три сферы мира – неживая природа, жизнь и общество – представлены в пространственно-временных характеристиках одновременно. Социально-экономическое пространство-время не сводится ни к пространству-времени неживой природы, ни к биологическому пространству-времени. Социально-экономическое пространство-время обладает особым смыслом и меняется по мере развития общества и технологий производства. Освоенное человеком и неосвоенное пространство-время природы с точки зрения природных свойств не различаются, в то время как в социально-экономическом плане их различия являются существенными и определяются способами человеческой деятельности.

Происхождение и жизнь организаций зависят от многих факторов внешней среды: политических, экономических, юридических, художественных, научных. Всем им свойственна не стабильность и состояние покоя, а *динамичность* и изменения. Организационный психолог не должен упускать из виду все эти характеристики и процессы, которые могут осуществляться одновременно в различных направлениях. В настоящее время организации изучают разные науки. Каждая наука привносит в теорию организаций свои ключевые понятия и концепции. Это породило разнообразие представлений о механизмах функционирования организаций.

Одним из главных первоисточников, предопределившим заказ организаций на знания и технологии организационной психологии, оказались идеи научного менеджмента конца XIX – начала XX в.

Ключевой идеей научного менеджмента конца XIX – начала XX в. была рационализация *индивидуального труда*, основанная на скрупулезных научных исследованиях условий труда, хронометраже рабочих движений, проектировании рабочих заданий, организацию рабочих мест и т. п. Вот некоторые положения, к продвижению которых призывал основатель классического менеджмента Ф. Тэйлор: изучайте *способы*, при помощи кото-

рых сотрудники выполняют задачу; *письменно* описывайте стандартные операции и правила; *отбирайте* сотрудников на *соответствие* способностей и производственных операций; *устанавливайте* приемлемый уровень решения задачи, *вознаграждайте* за более высокие результаты. Трудовые операции изучались для того, чтобы сделать труд более *экономичным*. В качестве главного «строительного материала» организация рассматривала отдельного работника, *индивида*, который и стал *основным объектом исследования* научного менеджмента. Концентрация на максимальной производительности труда породила соответствующие управленческие способы. Организация, включая ее персонал, отождествлялась по аналогии с действием машины, что позволило в дальнейшем такой подход к пониманию механизмов функционирования организаций называть *механистическим*. Такой подход к организациям по-прежнему присутствует в современном социально-экономическом пространстве, а актуальность его продолжает сохраняться. Однако он содержит и следующие ограничения: а) такие организации не обращают внимания на динамические изменения внешней среды, создающие риски для производственных процессов, и не предусматривают условий для их мониторинга; б) такие организации не накапливают данных текущего анализа о взаимоотношениях между подсистемами внутри самой организации.

Следующий подход к пониманию механизмов функционирования организаций, автором которого принято считать М. Вебера, получил название *классической бюрократии*. Основопологающая идея такого подхода к деятельности организации включает точное определение сферы организационной власти, четкую регламентацию действий управленческого аппарата, отделение управленцев от собственности на средства производства, доминирование в управлении принципа безличности. Если механистический подход ограничивает разнообразие рабочих действий и унифицирует их, то подход классической бюрократии предложил те же ограничения, но в сфере управленческой деятельности и принятия решений. Организацию с бюрократическим стилем управления отличает безличная и унифицированная координация действий, обилие правил, четкое разделение труда, субординация и сохранение производственной тайны.

Появление высокотехнологичного производства потребовало высоких технологий также в сфере социальных отношений и организации поведения субъектов организации. Оказались востребованными качества субъектов организации, проявляемые и очевидные для окружающих людей в сфере производственных взаимоотношений, такие как дисциплина и предсказуемость поведения, строгая субординация, четкое планирование схемы полисубъектной деятельности, организация контроля над всеми этапами производственных процессов. Основные принципы «идеальной бюрократии», сформулированные М. Вебером, – это функциональная специализация труда; четкая иерархия власти; система прав и обязанностей каждого сотрудника; порядок действий во всех ситуациях; игнорирование личных качеств в деловых взаимоотношениях; отбор и выдвижение работников по их квалификации.

Производственные традиции дисциплины, четкого планирования совместной деятельности и форм организации контроля актуальны и сегодня в условиях высокотехнологичного производства. Современные инновации не допускают непредсказуемости инициатив конкретных сотрудников и не отказываются от соблюдения традиций производственной дисциплины, четкого планирования, организации форм контроля над процессами реализации совместной деятельности. Однако данный подход оказался подверженным действию рисков, возникающих в условиях изменяющихся обстоятельств и нарастания неопределенности в развитии событий, возможной утраты рентабельности в случаях отсутствия соответствующей гибкости в действиях субъектов организации. В последнее время классический тип управления сталкивается с новыми для него проблемами и необходимостью учитывать

не только особенности внешней и внутренней среды, но и особенности поведения людей в организации и техники принятия решений в изменяющихся обстоятельствах.

Последствия нарушений *соответствия* между социально-экономическими изменениями и организационным поведением сотрудников, негибким выполнением ими своих действий в нестандартных производственных обстоятельствах исследовал Г. Хофштеде. Он предположил, в частности, что измерение такого параметра поведения, как избегание неопределенности, может выступать одним из важных инструментов для анализа механизмов функционирования организации. Было выяснено, что в культурах с высоким уровнем избегания неопределенности люди могут быть удовлетворены формальной структурой правил, но одновременно могут игнорировать в своих поступках окружающие их обстоятельства конкретных ситуаций. Дисбаланс между социально-экономическими обстоятельствами и организационным поведением сотрудников может состоять в том, что потребность в правилах приобретает высокоэмоциональный характер, а поступки отличаются непоследовательностью и непредсказуемостью в новых обстоятельствах, то есть в тех случаях, когда необходимо принимать свои решения в соответствии с изменяющимся опытом [33].

Основные ограничения и негативные следствия бюрократического стиля функционирования организаций возникают в тех обстоятельствах, когда окружающая среда начинает быстро изменяться и стремительно приобретать качества неопределенности. Бюрократический стиль управления в этих жизненных обстоятельствах оказывается неподготовленным к преодолению тех трудностей и рисков, источник которых возникает и действует прежде всего за пределами организации.

Следующий подход к объяснению механизмов функционирования организаций был обоснован во второй половине XX столетия и получил название «*структурно-функциональный*». Основополагающая идея этого направления заключается в поддержании *баланса интересов* между организациями и обществом. Этот подход использует достоинства как механистического, так и бюрократического подхода, объединяемых задачами создания прибыли для владельцев организации. Структурно-функциональный подход помимо указанных задач обосновывает в качестве достижений своего сообщества и предполагает развитие стратегии помощи обществу в виде обеспечения населения рабочими местами. Но наиболее важная особенность, по мнению Т. Парсонса (одного из разработчиков данной модели), состоит в том, что организация взаимодействует с определенной системой ценностей и является частью системы ценностей внешней среды; принятие общих норм и ценностей является обязательным условием для того, чтобы организация могла сохранять упорядоченное и рентабельное существование. Пока организация проявляет социальную ответственность и активно взаимодействует с внешней средой, она получает необходимую поддержку населения и позитивное отношение к себе в целом со стороны общества. В организациях, где ценится *риск*, человек свободно выбирает такие сюжеты заданий и инноваций. В случаях неудачного пробного варианта действий его не наказывают, а из неудачи он и другие сотрудники могут извлекать опыт на будущее. Такой управленческий стиль, готовый к оправданию поиска инновационного действия, только усиливает ответственность и продуктивность организационного поведения, особенно когда оно своевременно вписывается в производственную ситуацию [39].

Предтечей данного подхода считают концепцию *равновесия организаций* немецкого психолога К. Левина, разработавшего ее в американский период своей жизни. Он пытался дать практическое объяснение, почему же в ряде организаций сохраняются социальный порядок, непрерывность развития и устойчивая адаптация, несмотря на неблагоприятные социально-экономические изменения внешней среды. Предполагается, что нарушения равновесия и напряженные отношения могут возникать вследствие чрезмерного внимания как к технологическим процессам, так и к повышенной координации действий. Поскольку пер-

сонал *пресыщается* чрезмерным контролем, он начинает терять мотивацию и активность, качественное выполнение своих функциональных обязанностей, поиск новых решений в нестандартных производственных ситуациях [25].

В структурно-функциональной теории все же остается неясным, что может предпринимать организация в случаях ускользающего соответствия и равновесия сил во внутреннем и внешнем пространстве. Весьма показательно также, что проблема конфликта в данных организациях полностью игнорируется и не предполагается даже ее рассмотрение. Особо подчеркнем, что в литературе есть и другая, прямо противоположная, точка зрения, объясняющая организацию как непременно только принудительно воздействующую на персонал, функциональную систему. Авторы этого подхода отстаивают свою позицию, заключающуюся в том, что отношения «начальник – подчиненный» изначально несимметричны по своей природе и неизбежно основаны на принуждении и использовании средств силового воздействия на персонал.

Структурно-функциональная теория также подходит к рассмотрению организации как данной «здесь и теперь», то есть анализируют ее характеристики в контексте *вневременных* измерений и изменений. Между тем эффективные организации предвидят потенциальные стратегии развития социально-экономической среды, прогнозируют варианты изменений и их возможные следствия, разрабатывают модели преобразования ситуаций в контексте временной перспективы изменений социально-экономического мира и пространства межличностных отношений.

Существуют разнообразные подходы, учитывающие изменения организаций в контексте времени. В частности, концепт «организационное развитие» противопоставляется концепту «организационная трансформация». Организационное развитие – это сравнительно «мягкий» метод разрешения проблем организации. Однако современные радикальные социально-экономические перемены неизбежно ставят задачи радикальных организационных изменений. Такие радикальные методы организационных изменений объединены понятием «бизнес-реинжиниринг» и теми процедурами, которые сегодня понимаются под «организационной трансформацией». Организационная трансформация связана со значительными рисками и обусловлена внезапными изменениями во внешней среде. Наряду с внешними условиями необходимость процессов организационной трансформации может быть обусловлена внутриорганизационными условиями.

В списке внутриорганизационных условий, способных создать значительные риски и нарушить систему профилактических мер в обеспечении более спокойного варианта организационных изменений, Д. Геберт и Л. фон Розенштиль называют следующие характеристики: психологическое напряжение в организациях, личностную закрытость персонала, «недостаточную готовность членов организации открыто и энергично обсуждать с руководством опасность использования тех или иных стратегий уже на первых этапах возникновения несоответствия между организацией и внешней средой». [12, с. 591]. Если опасности, доступные для распознавания именно на начальных стадиях, не обсуждаются, то затем они оказываются уже *упущенными возможностями*, преодоление которых возможно только в условиях принятия радикальных решений для организации в целом.

За фазой трансформации должна следовать фаза конвергенции, направленная на восстановление утраченного равновесия и баланса и выполняющая функцию рестабиллизации организации. Критерием восстановления желаемого состояния системы являются те изменения, которые подтверждают достижение определенного соответствия организации требованиям внешней среды.

В современной реальной действительности организационные изменения чаще проводятся *против воли* персонала. Потенциальное сопротивление персонала принято смягчать управленческими стратегиями привлечения работников организации к соучастию в прово-

димых изменениях. Изменения в этих обстоятельствах могут трансформироваться из активного сопротивления в позитивную мотивацию и оказываемую поддержку. Однако управление такими процессами известно руководителям подобных изменений только в общих чертах. В работе «Организация и внешняя среда» американские исследователи П. Лоуренс и Дж. Лорш показали, что *неустойчивость баланса* между интеграцией и дифференциацией может стать серьезным препятствием для эффективности и прибыльности организации. Чрезмерная дифференциация может привести организацию к общему непониманию организационных целей и к конфликтам, а поэтому необходим противодействующий механизм, а именно интеграция. Согласно Лоуренсу и Лоршу интеграцию можно обеспечить, комбинируя следующие факторы: формальную иерархию; внутреннюю политику и правила; разделение на отделы; обучение межличностным отношениям [40]. Если неуспешные организации испытывают кризис из-за отсутствия баланса между слишком высокой дифференциацией и недостаточной интеграцией, то успешные организации сохраняют баланс внутренних процессов, связывающих организацию как целое, и выполняют узкопрофессиональные задачи достаточно качественно, несмотря на рост сложности среды. Интеграция организации должна быть тем больше, чем выше неопределенность внешней среды, иначе организация может не выдержать напряжения тех обстоятельств и условий, в которых она функционирует. Экстремальные условия среды являются серьезным испытанием для организационной власти, поскольку именно она решающим образом влияет на интеграционные процессы.

Структура унифицированного спроса требует меньше внутриорганизационной изменчивости, так как избыточное разнообразие может нарушить представления о качестве продукта. Для массового производства внешняя среда выглядит безразмерной для сбыта и потребления ресурсов, что позволяет рассматривать организацию как «производящую машину», насыщающую продукцией существующий дефицит и не заботящую о ресурсах. Задачи, связанные с психологией и инициативами персонала, возмещаются надежными и производительными действиями власти. Нерегламентированная инициатива персонала в этих обстоятельствах считается артефактом и игнорируется. В свою очередь, рост дефицита стимулирует рост производства, а рост производства устраняет дефицит. Организации вынуждены усложнять продукт, технологии производства, что приводит к необходимости определять полномочия в иерархии власти и ответственность в выполнении команд. Эти процессы позволяют некоторым авторам делать вывод, что бюрократический подход – это наиболее эффективный способ решения таких задач.

Другая точка зрения отстаивает позицию, что с усложнением потребления, производства и продуктов социально-психологические переменные обоснованно привлекают большее внимание специалистов. Процесс управления развивается в направлении ухода от ограничения возможностей изменчивости к активному стимулированию и росту нерегламентированной инициативы персонала с тем, чтобы продуктивно продвигать и реализовывать основные цели организации.

Ряд авторов ставят вопрос о том, что «чрезмерная концентрация» на социально-психологических переменных может наносить ущерб производственным процессам, в результате чего «...содержательные границы концепта “организация” размываются. Его значение простирается от промышленного производства до группы по интересам – определение социального института вмещает все эти смыслы. А это принципиально неверно» [39, с. 40]. Авторы приводят также факты, свидетельствующие, что 80 % вновь созданных организаций распадаются, так и не решив проблему преобразования социальных интересов в экономический эквивалент. Когда организация терпит экономические трудности, люди чувствуют снижение качества социальных программ. Однако методологически, на наш взгляд, неверным представляется вывод о том, что организации, являясь институтами «экономическими», могут

возникнуть только в параметрах этой системы, как и то, что «...организации не зависят от отдельных навыков определенного специалиста. В этом смысле организации безличны». [39, с. 43]. Любая организация является многомерным образованием, решающим как экономические задачи (производственные), так и социально-психологические в их единстве и целостности. Некорректно, на наш взгляд, противопоставлять эти группы задач. Это всего лишь разные аспекты анализа организаций и управленческой деятельности, без решения которых организация не может ни возникнуть, ни эффективно функционировать, ни искать и находить соответствие между внутренними ресурсами и ресурсами внешней среды. Современная психология осваивает идею многомерности, но этот процесс не может быть простым и столь очевидным для анализа его механизмов действия.

Зависимость организаций от внешней среды не является прямолинейной. Организации могут развиваться настолько, что сами приобретают возможность влиять на многие факторы внешней среды. Однако редким организациям достаются долгие временные возможности функционирования и благополучия. Как правило, организации зарождаются, развиваются, добиваются успехов и процветают, но затем ослабевают и в конце концов могут прекратить свое существование. Анализ технологий использования времени и рассмотрение динамики функционирования социально-психологических систем во временных координатах, как считает Ю. К. Стрелков, дают возможность:

- 1) слитно рассмотреть реальный процесс;
- 2) раскрыть временную форму деятельности в единстве с ситуациями и процессами, протекающими за ее пределами;
- 3) продемонстрировать встроенность процесса во множество других процессов;
- 4) исходить из глобальных процессов, характеризующихся большой энергией;
- 5) исследовать переходы между событиями, людьми, предметами. Время позволяет исследователю занять позицию освоения опыта в условиях движения и деятельности [53].

Все психологические концепции описывают жизнь организаций и представленность их во времени в качестве переходов между «ступенями», «фазами», «этапами», «эпохами» и т. д. В отечественной психологии переходы развития организаций обозначаются как кризисы, в которых представлен как потенциал роста и обновления, так и деструктивные тенденции. Понятие «жизненного цикла» организации через выделение этапов ее развития, содержательное описание тенденций развития помогают прогнозировать проблемы, сопровождающие динамику организационных процессов.

Начинается организация с *этапа замысла* инициатора, который имеет способность и личный дар распознать условия среды как благоприятные для создания и разработки коммерческо-производственной идеи. Однако даже самый перспективный замысел останется всего лишь мифом, если не создана идеальная *модель* внедрения идеи и будущей организации в пространство деятельности других организаций. Важную роль в реализации такой модели имеют ресурсы человека-инициатора: его знания и предлагаемый способ производства этих знаний в ситуации неопределенности. Чтобы создать организацию, необходимо обеспечить *соответствие* замысла (модели) объективным требованиям среды, а среда, между прочим, не всегда поддерживает благоприятный потенциал столько времени, сколько необходимо инициатору, чтобы активно включиться в воплощение замысла и приступить к преодолению препятствий. Упущенные возможности принимают характер необратимых процессов.

Далее следует *этап становления*, на котором формируется исполнительная система организации, способная привести ее к необходимому результату. От тех, кто работает в этот период в организации, требуется четкость исполнения указаний организационной власти, поскольку цели организации еще не в полном объеме понятны и для управленцев, и для пер-

сонала. Как свидетельствуют статистические данные, из-за несогласованности организационных действий именно на этом этапе вновь создаваемые компании терпят неудачи и крах.

Этап формализации и роста организации упорядочивают технологии управления, планирования, интеграции и контроля. Инициатор стремится улучшить качество продукта при наименьших затратах. Расширяется прием на работу новых сотрудников, создаются новые подразделения. Оформляется миссия организации, создаются формы социальной привлекательности организации для восприятия окружающими людьми и для внешнего социального окружения. Внутри организации четко обозначены дифференциация и иерархия распределения полномочий, действует система налаженного контроля.

Наконец наступает *этап зрелости* и достаточного благополучия, открываются новые возможности роста организации, а ее структура становится наиболее сбалансированной и устойчивой. Увеличивается выпуск продукции и расширяется рынок оказания услуг. На этом этапе процесс создания концепции организации фактически закончен по отношению к первоначальным представлениям инициатора и у него нет необходимости прямо контактировать с клиентами и партнерами. Эти функции делегируются профессиональному менеджменту. Возникающий *механизм отчуждения* организационной власти от производственного процесса может привести к тому, что инициатор теряет возможность контролировать те изменения, которые исходят от менеджеров. Инициатор может принимать решения, но не до конца даже представляет возможности их внедрения в силу возникшего механизма обособления. Удовлетворенность организационной власти уже достигнутым результатом снижает энергию организации в целом и инициативу поисков новых путей развития и преобразования производственной деятельности.

Этап инноваций начинается тогда, когда организация начинает терять конкурентные преимущества из-за внутреннего и внешнего *несоответствия* первоначальной концепции реальному положению дела. Темпы роста прибыли начинают снижаться. Важное место в обновлении концепции начинают занимать инициативные группы, которые предпринимают попытки преобразовать базовую концепцию по отношению к возникшим изменениям среды. Инициативная группа при этом вынуждена предпринимать чрезвычайно напряженные усилия для того, чтобы внедрять инновации и удерживать организацию от возможного краха. В этих обстоятельствах возникают конфликты, которые могут разрастаться и создавать проблемы дезинтеграции. Чтобы вернуть организации утраченную эффективность, необходимо напряжение всех сил и возможностей работников [17].

1.4. Кадровый ресурс организации и психологические технологии: методологический анализ

Невозможно обсуждать жизнь организаций, их прибыль и производительность в целом, не принимая в расчет деятельность людей, их энергию и личностные качества. Только благодаря деятельности людей организации достигают успехов и высоких результатов. Первичной реальностью, превосходящей всякую объективную действительность, являются люди, или так называемый кадровый потенциал, кадровый ресурс организации.

Как указывает мировой опыт, экономия средств на создание и укрепление кадрового потенциала организаций, на его социализацию оказывается совершенно неэффективной и недальновидной стратегией управления. Однако в современной России к таким выводам работодатели приходят весьма сложным путем. Чаще перестройка мышления и позитивный опыт обретаются в результате подведения итогов уже состоявшихся управленческих ошибок, и к тому же такой опыт открывается предпринимателям весьма избирательно. Мы уже ссылались на статистические сведения, что 80 % вновь созданных российских компаний терпят неудачу именно в первые пять лет своего функционирования. Однако причины управленческого краха в основном анализируются с позиций обыденного сознания (постулата непосредственности), а не являются объектом достоверных научных исследований и доверия к ним.

Наиболее авторитетный теоретик организационной психологии А. Н. Занковский указывает на существующие ограничения прежде всего методологического плана в исследованиях социально-психологических ресурсов организаций, а также выделяет те противоречия, которые возникают между запросами работодателей и, в частности, их видением возможностей использования современных психологических технологий для обеспечения организационной безопасности. А. Н. Занковский отмечает особую роль и предназначение организационной власти, считая, что именно «организационная власть является *организационным процессом*», поскольку о создании организации можно говорить только при наличии самого факта организационной власти. В более широком контексте понимание решающей роли власти заключается в том, что ее энергией и ее культурой обеспечивается прогресс человеческой цивилизации и формирование культуры человеческих форм поведения. Миссия организации, ее последствия для функционирования и для успешной производительности задаются усилиями прежде всего организационной власти. Между тем именно субъект власти, его личностные и профессиональные качества, ценности и мотивы остаются вне досягаемости научных исследований психологов и, соответственно, научных обобщений, столь необходимых для становления и расширения как практик организационной психологии, так и социально-экономической практики [17]. По существу, по-прежнему сохраняется и культивируется идея, когда-то сформулированная немецким социологом М. Вебером, в которой совершенно правильно определена реальная позиция власти в организации, что ее предназначение состоит в том, что она должна преобразовывать мотивацию людей только таким образом, чтобы *принуждать* их делать то, что делать они не хотят, а с этой целью *мифологизировать* капиталистические отношения и интересы. Современная социально-организационная ситуация принципиально меняется, и пришло время активно использовать психологию для совершенствования самой организационной власти, в том числе в комплексном решении разных задач социально-психологической практики и в отношениях человека с миром и с другими людьми. Пласт накопленных психологических знаний о человеке необходимо переосмыслить и сориентировать не в отношении абстрактного менеджера, а применительно к *реальному субъекту власти* [17].

Следует особо отметить, что внедрение психологических практик во всех сферах (образования, медицины, психотерапии и других) всегда требовало достаточно непрямой вхождения на новую территорию, предполагающего особое искусство и компетентность предъявления своих услуг, особого напряжения и усилий психолога. Результаты его действий и смысл участия в общем контексте производственных процессов не сразу очевидны и для властных фигур, и для персонала. Механизм внедрения психологических технологий является универсальным, а механизм трудностей, переживаемых практиками, известен еще с начала истории их применения, чрезвычайно неоднозначен и свидетельствует о трудном продвижении психологических практик в жизнь. Как известно из практики продвижения психоанализа, иногда серьезные трудности создает сам пациент-невротик. Он изначально занимает двойственную позицию: обращается за помощью к психотерапевту, но при этом включается в «борьбу» за сохранение своих жизненных установок и демонстрирует страстное желание сохранить устоявшийся, привычный стереотип жизни, усвоенный им стиль межличностных взаимоотношений и не допустить их изменения. Внедрение психологических практик воспроизводит примерно тот же универсальный механизм общечеловеческой стратегии защитного поведения в трудных для человека ситуациях. Освоение новых функций и психологических технологий взаимодействия традиционно обусловлено разнообразными противоречиями и, казалось бы, достаточно неожиданными и непреодолимыми препятствиями и парадоксами. В свое время образовательные учреждения также долгий период времени оставались закрытыми и недоступными для любых изменений и для психологических исследований, а когда появились первые выпуски школьных психологов, то далеко не все директора школ проявили инициативу в предоставлении рабочих мест для них. Позитивные изменения начали происходить лишь после того, как школьный менеджмент стал осознавать *пользу* деятельности школьного психолога для учебно-воспитательного процесса и его управления. Можно не сомневаться, что аналогичные процессы будут происходить и в пространстве продвижения практики организационной психологии. Особенно важно отметить, что существующие трудности предъявляют повышенные требования прежде всего к квалификации самих практикующих организационных психологов, к творческим формам их участия в производственной деятельности, к проявлениям ответственности в контексте своей адаптации к конкретным обстоятельствам и особенностям взаимодействия.

Основное поле деятельности практикующего организационного психолога в настоящее время – это психологическое сопровождение служебной деятельности и работа с персоналом организации и менеджментом среднего уровня. Появились новые направления деятельности менеджмента, ориентированные на планирование человеческих ресурсов с учетом длительных сроков и рост качества труда. Отбор и поддержка квалифицированного и высокомотивированного персонала являются ключевым условием эффективности любой организации.

Существующие возможности исследования личности в современной психологии являются несколько избыточными. Это необходимо и важно, с одной стороны, для самой психологии в целом как достаточно молодой науки. Однако, с другой стороны, организационному психологу важно не потерять основной смысл того, ради чего следует систематически проводить психологические исследования в организациях. Текущие исследования необходимы для выявления возникающих противоречий, для анализа *соответствия* происходящих изменений кадрового ресурса по отношению к производственным требованиям, для сохранения и инициирования роста личностных возможностей персонала по отношению к делу и к совершенствованию организационно-психологической активности персонала.

В психологии идея активной роли сознания впервые была высказана С. Л. Рубинштейном в рамках субъектной парадигмы, в которой не только психическое рассматривается

как отражение мира, но предусматривается творческая и преобразующая роль самого человека в мире. Деятельность осуществляется не при любой степени активности, а только при наличии *интереса* к делу, к событиям; противоречия возникают вследствие несоответствия характера активности и способов самореализации [46; 47]. В рамках задач организационной психологии важно очертить контуры и возможные грани такого несоответствия.

Наиболее важная зона внешнего и внутреннего соответствия/ несоответствия в организационном поведении обусловлена ценностными характеристиками персонала. Ценности представляют собой индивидуальный и свободный выбор, форму включения общественных ценностей в активность личности. Они функционируют в качестве эталонов для оценки, для осознанного и неосознанного измерения допустимости социальных действий и переживаний социальной ответственности. Ценности дают возможность ограничивать значимое и существенное от незначимого и несущественного в конкретном событии и создают условия, инициирующие принятие на себя ответственности и реализации действий в силу внутреннего убеждения, а не социального давления и контроля. Именно ответственность дает личности чувство свободы от давления общества и внешнего контроля. Ответственность выступает как способность личности к организации деятельности, жизни в соответствии с принципами человечности и, несомненно, предполагает усилия самой личности, выбор ею способа реализации этичности в своих действиях. Одни люди берут на себя ответственность за задачи одного масштаба – за задачи, связанные с поддержкой близких людей; другие способны бороться за улучшение жизни многих людей; третьи берут ответственность только за свою собственную жизнь [1].

В психологии под *личностью* подразумевается некоторое интегрирующее начало, связывающее воедино различные психические процессы индивида и сообщающее его поведению необходимую последовательность поступков и устойчивость поставленных целей. Ценностные ориентации являются важнейшим звеном внутренней структуры личности и ее системной организации. В силу системного механизма ценностные ориентации выступают важнейшим фактором, регулирующим и детерминирующим поведение и деятельность человека. Регулирующая функция ценностей охватывает *все уровни* активности личности. Ценности представляют собой основной канал усвоения духовной культуры общества и превращения их содержания в мотивы практического поведения. Невозможно представить ценности как некое изолированное образование, не учитывающее их включенность в систему психологических процессов, состояний, качеств. Они определяют направленность внимания, воли, интеллекта, характер действий и способов решения практических вопросов; они функционируют не только как способы рационализации поведения, но и как присущие личности шаблоны для оценок допустимости социальных действий в конкретных жизненных обстоятельствах. Ценности корректируют процессы целеполагания человека, упорядочивают осмысление образа мира, сопровождают процесс социализации, который происходит на протяжении всей жизни человека и содержит «внутренний до конца не разрешимый конфликт между мерой приспособления человека к обществу и степенью обособления его в обществе» [35, с. 16].

Жизненный опыт кристаллизуется в результатах обобщенных типичных ситуаций: что человек дает жизни; что он берет от жизни; какую позицию занимает по отношению к судьбе, которую не состоянии изменить [1]. Все выделенные жизненные принципы наиболее ярко и очевидно проявляются в особенностях мало осознаваемых *установок* социального восприятия и социального поведения, а их анализ позволяет наиболее продуктивно выстроить стратегию психологической диагностики.

Американскому исследователю Э. Берну удалось наиболее выразительно описать типологию жизненных установок, которые оказываются заданными комбинациями самооценок и оценок окружающих людей, а следствиями этих согласованных связей являются

стили эмоциональных способов взаимодействия, выбор жизненных стратегий индивидуального поведения в межличностном взаимодействии. Особо отметим, что о роли и месте стилей в социологии и социальной психологии пишет С. Московичи: «Вообще наука утверждается именно как стиль так же, как искусство подчиняется определенной художественной технике, а литературный жанр – формам композиции» [34, с. 334]. В психологии были выделены следующие стили согласованности установочно-поведенческих ценностных ориентаций и стратегий целеполагания, особенностей самосознания и эмоциональной регуляции взаимодействия:

1. Жизненная установка «я в порядке и все в порядке» характерна для той группы людей, которые относятся к себе преимущественно позитивно. Они склонны чувствовать себя удовлетворенными своим социальным статусом и своим положением среди окружающих людей, довольствуются тем, что имеют. В своих воспоминаниях они сосредоточены на переживаниях *интереса к новизне*. Других людей они считают такими же способными, доверяют им и уверены, что все люди могут добиваться хороших результатов и успеха в жизни. Они лишены сентиментальности и разборчивы в средствах достижения своих целей, способны действовать независимо и взаимодействовать со средой, умеют реализовывать собственный потенциал и устойчивы к воздействиям стресса.

2. Люди с противоположной жизненной установкой – «я не в порядке и все не в порядке» – обращают слишком много внимания на свои слабости и неудачи, многие из которых на самом деле являются только воображаемыми. Они пессимистично смотрят на мир и низко ценят не только себя, но и все, что их окружает. Они преувеличивают слабости и неудачи других людей, и в целом им «страшно жить». Такие безысходная жизненная позиция и стиль жизни имеют отрицательные последствия для деятельности, работоспособности и здоровья, для взаимодействия с окружающими людьми. Включенная программа жизненных страхов в дальнейшем действительно оказывается пророческой. Она характеризуется излишне осторожным поведением, неуверенными действиями, утомляющим и чрезмерным контролем над своими поступками и поступками окружающих людей, а в дальнейшем проявляет себя в сбоях карьерного роста, в отказе от участия в ситуациях производственного напряжения, в производственной необходимости решения сложных заданий. Стиль жизни подобных работников таков, что на них нельзя положиться в трудных производственных обстоятельствах.

3. Люди, имеющие жизненную установку «я в порядке, а все не в порядке», в основном положительно относятся к себе, но постоянно подчеркивают разницу между собой и окружающими. Они считают, что обладают многими важными качествами, которых явно недостает большинству людей. Они могут выглядеть в восприятии других людей высокомерными. Соответственно, возникает опасность ригидности во взглядах и действиях, которая неуклонно растет и закрывает поиск новых идей и планов. Человеку в значительной степени требуется гибкость эмоций, поскольку эмоциональная гибкость является условием способности изменять способы эмоционального взаимодействия от человека к человеку и от задачи к задаче. Если человек не способен к такой эмоциональной гибкости, он оказывается настолько эмоционально самодостаточным, что перестает личностно расти и творчески развиваться. Все это перерастает в нетерпимость во взаимоотношениях, в ограниченность рассуждений и обрекает на конфликтное поведение.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.