

Для представителей маскулинного типа гендерной идентификации характерен низкий уровень организационной приверженности, который основан на карьерной ориентации на создание нового, преодоление препятствий, готовности к риску. Человек с такой карьерной ориентацией не желает работать на других, а хочет иметь собственное дело. Он будет продолжать это дело, даже если будет терпеть неудачи, для преодоления которых пойдет на риск. Следует отметить, что такая карьерная ориентация подкрепляется стремлением человека к обретению высокого уровня профессиональной компетентности. Он хочет быть мастером своего дела, ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству.

Таким образом, проведенное исследование позволило выявить ценностные карьерные ориентации в структуре организационной приверженности у представителей с разным типом гендерной идентификации.

*М.А. Реньш
Екатеринбург, РГППУ*

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ*

Организационная психология является уникальной отраслью психологического знания, в которой наука и практика наиболее близки. Человеческий фактор в экономике современного общества является не только наиболее уязвимым звеном, но и обладающим наибольшим потенциалом ее развития. Поэтому развитие организационной психологии в России без сомнения будет фактором развития экономики, становления экономического сознания и организационной культуры российских организаций и предприятий. Вполне возможно, что именно организационная психология оформит национальную специфику экономических отношений как внутренних, так и внешних.

Обсуждая круг вопросов, определяемых в исследованиях по проблемам организаций, можно условно разделить все проблемы на три группы:

- методологические проблемы, суть которых заключается в институционализации организационной психологии, определении ее предметного пространства, связи и различия с психологическими науками, использование аппарата, методологии и технологий исследования;
- содержательные проблемы касаются самих организационных процессов, сути понимания организации, анализа поведения организации,

* Работа выполнена при поддержке гранта 10-06-83613 а/У

ее динамики и форм самоопределения. С этой точки зрения, организация рассматривается как психологическое явление, со всеми присущими ей характеристиками;

- функционально-процессуальные проблемы организационной психологии рассматривают организационные процессы в контексте их функционирования в психологическом пространстве. К числу таких проблем относится, например, проблема формирования и развития взаимодействия организационной и профессиональной идентичности, соотношения ценностей организации и ценностей профессиональных сообществ, которые представлены в организации в виде отдельных представителей и другие.

В качестве исходной проблемы первой проблемной области можно выделить проблему самоопределения организационной психологии, ее институционализации. Становление научной дисциплины и научного направления осуществляется, прежде всего, в процессе поиска ею собственного предмета. Следовательно, важнейшей проблемой организационной психологии сегодня остается выделение «своего» предметного поля во взаимоотношении со смежными науками (психологией управления, психологией труда, социальной психологией) и использование накопленного в них опыта решения прикладных задач. Таким образом, институционализация организационной психологии в современном обществе знаменуется одновременно предметной дифференциацией и проблемной интеграцией.

Историческое развитие самого объекта организационной психологии – организации – и последовательная смена социальных представлений о ней приводит к появлению, в числе новейших, метафоры организации как сети, лишенной четко заданной структуры и ясно очерченных границ. Это приводит к необходимости постановки следующей проблемы – проблемы организационной целостности. Остается ли целостность важнейшей характеристикой организации как социального образования, а если да, то каковы современные механизмы поддержания этой целостности – вот вопросы, ждущие сегодня ответа.

Кроме того, проблема определения предмета организационной психологии связана с выделением таких процессов, как культура организации, организационный климат, организационные коммуникации. Особенностью выделения их в качестве предметов организационной психологии является то, что они рассматриваются как процессы, обусловленные средой организации. Организационная среда определяется как одновременно причина и условие их возникновения. Вследствие этого возникает вопрос: обладают ли эти процессы некой специфичностью и

сущностными отличиями от аналогичных процессов, но протекающих вне организационной среды.

Данный вопрос актуализирует вопрос о методах организационной психологии. Сегодняшние организационные психологии используют в своей деятельности (научно-исследовательской и практической) технологии и инструментарий смежных областей психологии: социальной психологии, психологии труда, психологии управления и др. Однако, данные методы не могут измерять организационные процессы. В силу их формализованности, параметричности, ограниченности по валидации и стандартизации, закономерно возникает запрос на разработку принципиально новых подходов к исследованию организационных процессов.

Вопрос о методах исследования рассматривается с четырех сторон: содержательная сторона (объект и предмет измерения), процессуальная (технология), обсуждение полученных результатов (интерпретация данных) и валидность.

В современной литературе представлены различные подходы к исследованию процессов организации. Ряд исследователей представляют авторские методики, ряд методик носит адаптированный характер, некоторые – заимствованы. Представители организаций – директора по персоналу, организационные психологи – осуществили попытку представить результаты ряда исследований, проводимых в своих организациях, в которых были отражены актуальные проблемы каждого отдельного предприятия. При этом большинство исследователей отмечают необходимость концептуального обобщения данных с целью научно-методологического осмысления. Кроме того, отмечается недостаток методов и трудности интерпретации полученных результатов исследования с точки зрения их процессуальной определенности.

Второе проблемная область рассматривает саму организацию, как предмет исследования и субъекта организационных процессов. Сама организация сегодня динамично изменяется, возникают новые формы, появляются пустотелые, виртуальные организации, организации, которые не имеют собственного персонала, структуры и форм. Наблюдаемые процессы в таких организациях сущностно отличаются. Особый интерес вызывает и динамика протекающих процессов. Слишком динамичные изменения в организационном развитии затрудняют систематизацию научного знания, определения методологии исследования.

Проницаемость границ современной организации, перенос акцентов в научном анализе с организации-субстанции на организацию-процесс выводят на передний план проблему коммуникаций в организации. Всеобщая переориентация бизнес-организаций на непрерывность

инновационного процесса, когда считается, что скорость изменения, обучения и адаптации является ключом к конкурентному преимуществу на рынке, приводит к выводу, что сегодня внутренние коммуникации обеспечивают сохранение организационной целостности. Необходимость изучения, в чем состоит специфика таких коммуникаций, составляет еще одну проблему современной организационной психологии. Возникает проблема коммуникативной компетентности на организационном уровне, ее теоретической проработки и методического обеспечения задач диагностики и развития (формирования).

Еще одной характеристикой организации является организационная культура. Организационная культура определяет поведение человека в рамках организации и задается ведущими сотрудниками в течение длительного времени.

Если организационная культура совпадает с общей целью организации, учреждения, она может стать важным фактором ее эффективности. Поэтому современные организации рассматривают культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовывать инициативу сотрудников и обеспечить продуктивное взаимодействие. Иными словами, об организационной культуре можно говорить тогда, когда администрация образовательных учреждений демонстрирует и утверждает определенную систему взглядов, норм и ценностей, прямо или косвенно способствующих выполнению стратегических задач организации.

Следующим элементом организации является система управления – процесс координации различных видов деятельности работников (педагогического персонала) и групп организаций с учетом их целей, условий выполнения работы, этапов реализации. Основной формой управления, при совместно-взаимодействующей деятельности, является коллективистская, основывающаяся на авторитете руководителя и всех членов организации. Наиболее оптимальной формой управления образовательными учреждениями является партисипативный стиль – вовлечение всех членов организации в управление, предоставляя им возможность в соуправлении. Партисипативный стиль управления – предполагает всестороннее обсуждение основных проблем развития и функционирования организации и открытое взаимодействие членов группы. Лидерство основывается на сотрудничестве, функции и ответственность разделяются между педагогическим персоналом, интересы каждого согласуются с целью, задачами организации: руководство действует как катализатор группового взаимодействия и

сотрудничества. Разногласия и конфликты считаются жизненно необходимыми для эффективного решения проблем.

В рамках третьей, выделенной нами проблемной области организационной проблемной области можно выделить актуальную, на сегодняшний день проблему. А именно, проблему развития, возможности развития профессиональной идентичности человека. Суть проблемы заключается в том, что современные организации полипрофессиональны, ни одна из них не представляет компактное большинство носителей профессии в своих структурах. С другой стороны, динамично развивающееся пространство организации во внутреннем и внешнем пространствах и не требуют достаточно строгого соблюдения специалистом границ профессии, профессиональной компетентности. Вместе с тем, более важным в современных условиях является обладание работником метапрофессиональными компетенциями. Возникает проблема взаимодействия профессионального сообщества и организационных возможностей или условий, что значительно расширяет проблематику таких направлений психологической науки, как психология профессий, психология труда и т.д.

Кроме того, тесно взаимосвязана с предыдущей и проблема ценностно-смысловой направленности профессиональной деятельности. Часто в практике развития отношений организации и работника ценности профессионального сообщества, носителем которых выступает персонал организации, сталкиваются с ценностями, определенными посредством корпоративной культуры организации, т.е. организационными ценностями. При этом успешность работника, оцениваемого организацией, включает в себя в первую очередь соблюдение норм организации. Но соблюдение ценностей профессионального сообщества позволяют ему сохранять принадлежность к профессиональной среде, повышать свою компетентность, и в конце концов грамотно осуществлять профессиональную деятельность. Возникает проблема, контекст которой можно определить как: каковы должны быть условия профессионально-нравственного поведения работника в организационной среде.

Интересным аспектом проблемного поля в контексте третьей группы проблем организационной психологии стало рассмотрение организационных процессов в связи с изучением содержания карьерного пути специалиста. Развитие карьеры специалиста в условиях организации обладает специфическими особенностями, отличающими его карьерный путь от карьеры предпринимателя, бизнесмена. Исследование, проведенное по данной проблеме, позволяет выявлять различия на уровне Я-концепции, семантики и ценности.

Обсуждение вышеизложенных проблем неизбежно приводит к необходимости определить одну из наиболее острых проблем современной российской организационной психологии, особенно с учетом нерешенности всех выше названных, – это проблема подготовки организационных психологов. Потребность в специалистах по организационной психологии новой формации чрезвычайно велика, однако нет ясного понимания, что должно входить в содержание их подготовки, а также какого рода задачи они должны уметь решать в ближайшем и отдаленном будущем. Поэтому в рамках конференции обсуждалась проблема психологических аспектов взаимодействия системы: профессиональное образование – организация, и одним из аспектов ее рассмотрения стала концепция об организационной психологии образования.

Следует отметить, что современные учебники по организационной психологии отличаются компилятивным подходом к отбору содержания. Интеграция осуществляется путем механического соединения разных разделов социальной психологии и психологии управления. В результате такого подхода к отбору содержания возникает вопрос о необходимости выделения организационной психологии не только в отдельную дисциплину, но и в отдельную исследовательскую область. На наш взгляд, это возможно осуществить только одним способом, разработкой принципиально нового содержания организационной психологии: центральной категорией, которой должен стать термин – организация. При этом организация рассматривается как самостоятельно развивающийся организм, имеющий свои стадии развития, разнообразные виды деятельности, а соответственно обладающий определенными психологическими характеристиками и функционирующий на основе психологических механизмов. Раскрыть эти психологические характеристики, закономерности и механизмы – главная задача организационной психологии.

Организационная психология должна иметь свои разделы, выделенные на основании профессиональных отраслей, которые определяют психологические закономерности функционирования той или иной организации. Правомерно, на наш взгляд, выделение организационной психологии здравоохранения, организационной психологии сферы обслуживания, организационной психологии образования и многих других.

Например, организационная психология образования изучает закономерности развития организации, особенности ее функционирования в профессионально-образовательном пространстве, исследует психологические механизмы и движущие силы организационного развития образовательных учреждений разного типа и вида. Личность, входящая в

организацию, встраивается в организационную структуру, осваивает организационную культуру, включается в профессиональную деятельность и в результате этого формирует у себя новые формы поведения, организационно обусловленные черты характера.

К концептуальным положениям организационной психологии образования можно отнести следующие:

✓ организационное развитие – это цель и ценность организационной культуры;

✓ функционирование организаций детерминировано социальными факторами, психологическими свойствами индивида (человека) и группы, а также случайными событиями;

✓ организационное развитие – открытый, неравновесный, гетерохронный процесс.

Достижение общей цели организации зависит от совокупных усилий всех ее членов, решающее значение принадлежит их организованному поведению, возрастным и индивидуально-психологическим особенностям, уровню образованности и профессионализма, а также формам и стилю управления.

Таким образом, в ходе вышеизложенного, актуальным проблемным полем организационной психологии в современных условиях является взаимодействие всех организационных структур с одной стороны, с другой – необходима интеграция организационной психологии в научный и профессионально-образовательный процесс.

*М.А. Реньш, Т.В. Тихонова
Екатеринбург, РГППУ*

ПОСТРОЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ РУКОВОДИТЕЛЯ В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ЕЕ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ПЕРВОУРАЛЬСК)

Как известно, муниципальная служба в современной России находится на стадии становления, поиска и апробирования новых форм и методов ее организации. Функционирование муниципальной службы напрямую зависит от ее кадровой составляющей – муниципальных служащих, а точнее от руководителей органов местного самоуправления. В этой связи необходим анализ новой социально-профессиональной группы руководителей сферы муниципального управления, а также построение модели компетенций руководителя и определение базовых ее составляющих.