

психологического обеспечения командообразования в контексте организационной культуры является одним из перспективных направлений исследования в области организационной психологии.

Литература

1. Донцов А.И., Дубовская Е.М., Жуков Ю.М. Группа – коллектив – команда: Модели группового развития // Социальная психология в современном мире. М., 2002.

2. Ильин В.А. Социально-психологические основы командообразования: методология и базовые техники: Учебное пособие. М., 2005.

3. Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг / Под ред. Ю.М. Жукова. М., 2004.

4. Михеев Ю.А. Стили работы в команде в условиях различных организационных культур трудовых коллективов: Дис. ...канд. психол. наук. М., 2003.

5. Рябов В.Б. Команда как организация с эффективной корпоративной культурой // Методы исследования психологических структур и их динамики: Выпуск 3 / Под ред. Т.Н. Савченко, Г.М. Головиной. М., 2005. С. 70–87.

Кузнецова О.Е.

Система детерминант межгрупповых отношений с точки зрения организационной культуры

Кардинальные изменения в политической и социально-экономической сферах, произошедшие в России за последние годы, поставили перед руководителями организаций сложные задачи выживания в жесткой конкурентной среде. В связи с этим появилась возможность по-новому осмыслить проблему эффективности организации, зависящую от конструктивных отношений включенных в нее формальных групп. Исследований межгрупповых отношений в организационном контексте не так много, что объясняется специфичностью области исследования и возникающими в связи с этим трудностями. Важную роль для изучения проблемы межгрупповых отношений играют работы Б.Ф. Поршнева, В.Н. Мясищева, А.Л. Журавлева, П.Н. Шихирева, В.С. Агеева, В.П. Познякова, И.Р. Сушкова и др. В зарубежной психологии наиболее распространенными теориями изучения межгрупповых отношений в организационном контексте

являются реалистическая теория реалистического конфликта (Д. Кэмпбелл, М. Дойч, Р. Блейк и Дж. Моутон), гипотеза контакта (Г. Оллпорт, Р. Нельсон, П. Аллен, Д. Кракхард, Дж. Лабьянка), и наиболее популярная в последнее время теория социальной идентичности и самокатегоризации Г. Тежфела и Дж. Тернера.

В отечественной психологии сложилась целостная методология изучения проблемы межгрупповых отношений, основанная на признании диалектического единства внешних и внутренних детерминант (Платонов К.К., Журавлев А.Л., Позняков В.П., Агеев В.С., Сушков И.Р., Уманский Л.И., Чернышев А.С.). В дальнейшем идеи детерминации развивались в методологии системного подхода, общие принципы которого в психологии были сформулированы Б.Ф. Ломовым. Одним из важных вопросов данного подхода является соотношение различных причин, факторов, условий психического развития и выявление на этой основе «стабилизирующей детерминации», т.е. такой комбинации внешних и внутренних детерминант, которая «обеспечивает устойчивость и относительную автономность развивающейся системы».

В отечественной психологии традиционно большое внимание уделяется таким факторам как характер и условия совместной деятельности, статусной структуре. Но проблему межгрупповых отношений можно рассмотреть и с точки зрения организационной культуры, актуальность изучения которой определяется тем, что она является одним из основных ресурсов любой организации и влияет на ее эффективность (Т. Пирсон, Дж. Рорбах, Р. Питерс, П. Уотерман и др.). Однако современные организации, как правило, представляют собой поликультурные образования, состоящие из субкультур. Интерес к изучению организационных субкультур в связи с межгрупповыми отношениями заключается в том, что различия субкультур в символическом, когнитивном, ценностном и других аспектах приводят к появлению барьеров для процессов межгруппового взаимодействия и могут быть источниками негативных межгрупповых отношений.

С одной стороны на межгрупповые отношения оказывает воздействие организационная культура, которая регулирует человеческие отношения в организации. Действительно, многие исследователи, занимающиеся проблемой организационной культуры, отмечают, что она регулирует поведение членов организации, оказывая влияние на отношение между ними (Д.Отт, Р.Уотерс, Б.Карлофф, В.В.Козлов, В.А.Спивак, М.И.Магура и др.).

С точки зрения П.Н.Шихерева социально-психологической основой организационной культуры является именно система отношений между людьми в организации, которая проявляется в системе базовых представлений, ценностей, через призму которых человек воспринимает окружающий мир, регулирует деятельность и поведение. Согласно Э.Шейну культурная парадигма организации есть ничто иное, как совокупность представлений об отношениях, «ядро любой культуры составляют коллективные представления о том, какими должны быть отношения членов группы, чтобы она могла существовать как некое устойчивое и продуктивное целое». Таким образом, организационная культура с помощью базовых представлений определяет отношения между людьми и группами в организации, процессы дифференциации и интеграции.

С другой стороны формальные группы, подчиняясь общей тенденции отношений, задаваемых организационной культурой и совместной деятельностью, проявляют избирательность в межгрупповых отношениях, что объясняется их субкультурными особенностями. Разногласия субкультуры по базовым представлениям приводят к противоречиям и нарушению эффективного функционирования организации (P.Lawrence, J.Lorsh, 1967; E.Schein, J.Van Maanen, S.Barley, 1984; L.Harris, 1998; D.De Long, 2000). Вследствие этого можно предположить, что не только сама организационная культура влияет на межгрупповые отношения, но и специфика субкультурных характеристик может оказывать на них воздействие. Таким образом, необходимо рассматривать группу и ее субкультурные характеристики в качестве субъективных детерминант межгрупповых отношений, а организационную культуру в качестве объективных детерминант.

Одной из социально – психологических функций организационной культуры является сдерживание проявления межгрупповой дифференциации на том уровне, который необходим для эффективной деятельности организации. Однако в состоянии нестабильности, ослаблении воздействия организационной культуры или отставания её от общего развития организации процессы интеграции могут ослабеть и уступить место процессам дифференциации. В данном случае на первый план могут выйти субкультурные характеристики, которые будут оказывать основное влияние на поведение групп.

Следует отметить, что процессы интеграции и дифференциации могут протекать параллельно, но один из них обязательно доминирует

(А.Л.Журавлев, В.П.Позняков). Какой процесс станет доминирующим будет зависеть, в том числе, и от организационной культуры, и от субкультурных характеристик формальных групп. Согласно положению Б.Ф.Ломова о стабилизирующей детерминации, в данном случае воздействие организационной культуры и субкультурных характеристик может обеспечивать устойчивость организационной системы и ее коррекцию.

Подводя итог, можно предположить, что организационная культура и субкультурные характеристики формальных групп входят в систему детерминант межгрупповых отношений в организации наряду с уже известными факторами совместной деятельности, технологической и административной подсистемами организации, статусной структурой, структурой организации и экономическими факторами.

Мельник Ю.И.

Противоречия в системе управления персоналом современной организации

В системе управления персоналом современной организации можно выделить две области:

- стратегическое направление работы с персоналом на перспективу, то, что и принято называть *управление человеческими ресурсами* организации,
- тактическое направление работы, а именно, *социальное администрирование*, что означает каждодневную работу по организации персонала.

Как показывает практика, если руководство организации уделяет внимание стратегическим вопросам в области управления персоналом, то более качественным становится социальное администрирование. В рамках общего процесса управления персоналом выстраивается единая логика работы с людьми в организации, как на длительную перспективу, так и в каждодневном руководстве. Построение единой логики управления персоналом в организации это прерогатива высшего руководства и службы управления персоналом и требует отдельной работы. Причем нужно учитывать, что при решении стратегических вопросов по управлению человеческими ресурсами руководство организации неизбежно будет сталкивать-