

В отличие от деятельности в условиях крупного промышленного производства, ремесленная деятельность характеризуется постоянной сменой рабочих ситуаций, отсутствием нормативной продукции, необходимостью самостоятельной организации и планирования труда, поэтому работник данной сферы должен обладать не только высокими квалификационными характеристиками, но и такими социально-профессиональными качествами, как социально-профессиональная интуиция, практический интеллект, оптимизм, инициативность, предприимчивость, организованность, ответственность и др.

Социально обусловленная необходимость формирования из числа ремесленников предпринимателей малого бизнеса обусловила постановку проблемы нашего исследования. В связи с этим предполагается разработать научно-методическое обеспечение комплексной психологической оценки профессионально-личностного потенциала как фактора успешной деятельности предпринимателей по ремесленным видам деятельности.

***Петрова Н.И.***

### **Задачи и проблемы организационной психологии**

Современный менеджмент ориентирован на эффективное использование потенциала человеческого капитала, решение многих проблем в организации связано с повышением социально-психологической компетенции руководителей. Осознание и понимание закономерностей организационного поведения личности помогут менеджерам выбирать и эффективно применять методы руководства поведением работников с учётом их индивидуальных особенностей, дадут возможность стимулировать персональное развитие личности в целях организации и предотвращать нежелательные поведенческие проявления. Именно поэтому изучение поставленной проблемы приобретает особый смысл.

Цель организационной психологии как науки – это исследование организационного поведения социальных субъектов и управление им. Прежде чем сформулировать задачи организационной психологии как научной дисциплины, определим предмет её исследования.

Под *организационной психологией* мы будем понимать комплексную научную дисциплину, изучающую поведение людей в организациях и факторы, детерминирующие это поведение с целью повышения эффек-

тивности деятельности, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Из определения следует, что *предметом* исследования организационной психологии являются особенности поведения людей в организациях, а также факторы, их детерминирующие. К факторам относятся трудовая деятельность, организационная культура, групповые процессы, личностно-ценностная сфера работников, их профессионально важные качества, мотивация, лидерство и другие разнообразные организационные переменные.

Исходя из предмета и области исследования, определим задачи организационной психологии как научной дисциплины. К теоретико-методологическим задачам относятся:

- разработка теоретико-методологических основ организационной психологии (предмета, объекта, принципов, методов, категорий, понятий и т.д.), описание её статуса, места в системе наук;
- определение сущности организационного поведения, его количественно-качественных характеристик, описание поведения людей, групп, организаций в различных ситуациях, возникающих при осуществлении трудовой деятельности;
- изучение общих и частных закономерностей организационного поведения и организационного развития, условий и факторов, влияющих на поведение персонала в организации;
- объективное объяснение организационного поведения на различных уровнях познания, причин поступков индивидов и групп в различных организационных условиях;
- прогнозирование и моделирование персонального, группового, организационного поведения в разнообразных организационных ситуациях.

К прикладным задачам дисциплины «Организационная психология» относятся:

- разработка эмпирических методов, способов и приёмов исследования организационного поведения;
- практическое изучение организационного поведения в реальных условиях при помощи таких эмпирических методов исследования, как эксперимент, наблюдение, опрос и др.;
- разработка на основе результатов эмпирических исследований методических рекомендаций управления организационным поведением;

- создание и использование технологий и техник управления организационным поведением в целях организации.

Своеобразие предмета, области исследования и задач организационной психологии позволяет обозначить круг актуальных проблем.

Первая группа проблем связана с понятиями «личность» и «организация», их взаимодействием и взаимовлиянием: это несоответствие между уровнем профессионализма людей и темпами развития организации, противоречия между природой организации и природой личности, между персональной и организационной культурой и т.д.

Вторая группа проблем определяется особенностями коммуникативного организационного поведения: специфика и трудности передачи информации в организации, проблемы восходящих, нисходящих, горизонтальных коммуникаций, условия и факторы распространения слухов, их профилактика и предотвращение.

Третья группа проблем обусловлена мотивационным поведением личности и группы в организации: проблема профессиональной мотивации, противоречия между внутренней и внешней мотивацией сотрудников, проблемы индивидуального и группового стимулирования персонала, влияние мотивации на результативность труда и т.д.

Четвёртая группа проблем объединяет понятие «лидерство» в организации: проблемы власти и влияния, формального и неформального лидерства, их соотношения, выявление условий и факторов успешного лидерства.

Пятая группа проблем связана с формированием группового поведения в организации: механизмы группового влияния и группового восприятия, проблема группообразования, нормативная регуляция поведения в организации, управление поведением формальных и неформальных групп, управление конфликтным поведением в организации, проблема повышения эффективности групповой работы и др.

Шестая группа -- проблемы персонального развития в организации -- включает изучение основных условий и факторов, детерминирующих персональное организационное развитие, составляющих карьерного роста, отклоняющегося поведения персонала и способов управления им, формирования профессиональных деструкций личности, управления поведением личности и группы в процессе изменений в организации и т.д.

Седьмая группа проблем лежит в контексте организационного развития: проблема сопротивления изменениям в организации, выработка

критериев организационного развития, управление организационным поведением в состоянии изменений, управление нововведениями в организации, поведенческий маркетинг, проблемы организационного поведения в системе международного бизнеса.

Таким образом, изучение проблем, связанных с организационным поведением приобретает особую актуальность, так как на первый план управления в организации выходят человеческие ресурсы, их развитие и гармоничное использование. Человеческие ресурсы начинают определять успешность, эффективность производственных процессов. Несмотря на социальные запросы исследования в данной области, круг проблем остаётся актуальным и требует дальнейших прикладных и теоретических разработок.

*Печеркина А.А.*

### **Роль трудовой мотивации в процессе управления персоналом**

В начале 1990-х гг., в эпоху молодого российского бизнеса, позиция руководителей заключалась в следующем – «Незаменимых людей нет. Если не нравится работать у меня, пускай уходят, найму новых». В настоящее время грамотные управленцы заботятся о персонале, положительно относятся к успешным и старательным работникам, организуют обучение, разрабатывают эффективные схемы оплаты труда, понимая, что путь к эффективному управлению персоналом лежит через понимание трудовой мотивации деятельности работника. Только зная то, что движет человеком, что побуждает его к работе, какие мотивы лежат в основе его действий, можно разработать эффективную систему форм и методов управления трудовыми процессами.

Мотивированный сотрудник – тот, у которого «горят глаза», который идет на работу «как на праздник», внутренне нуждается в рабочем процессе, привязан к нему и получает от него настоящее удовольствие. Известно, что человек может делать хорошо только ту работу, которая доставляет ему радость и удовлетворение.

Невозможно мотивировать сотрудников директивно, насильственным образом. Система мотивации – это специальные мероприятия, на-