

2. Ньюстром, Дж. В., Девис, К. Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Девис. – СПб.: Издательство «Питер», 2000.

3. Спивак, В.А. Корпоративная культура /В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001.

*Н.И. Петрова,*

*Башкирский государственный педагогический университет, Уфа*

## **Принципы организационной психологии**

Методология воплощается в организации и регуляции всех видов человеческой деятельности. Функционируя в качестве общей системы объяснительных принципов и регулятивов, методология применяется в организационном поведении соответственно своеобразию предмета и объекта. Так как организационное поведение предполагает непосредственное взаимодействие множества научных направлений, большую остроту приобретает вопрос об общенаучных, общедисциплинарных и частных, внутридисциплинарных принципах и методах.

Под принципом мы будем понимать основные правила, положения и закономерности, на основе которых развивается и формируется научная дисциплина «Организационная психология». Принципы выделяются общенаучные (универсальные) и частные (характерные для конкретной науки), исходящие из специфики предмета изучения.

Остановимся на общенаучных принципах, которые, на наш взгляд, универсальны для множества смежных дисциплин и являются основополагающими для организационной психологии. В качестве важнейших общенаучных принципов, обеспечивающих получение значимых результатов современной наукой, признаются следующие.

*Принцип научности* отражает, как нам представляется, два основных момента. Во-первых, он подчеркивает научную основу организационных, групповых и индивидуальных форм деятельности, определяет основные направления работы и методы её осуществления. Во-вторых, этот принцип требует построения организационного поведения, системы управления и деятельности на строго научных основаниях. Необходимость соблюдения принципа научности в организационной психологии предполагает привлечение всего спектра современных знаний, как социально- психологических, так и управленческих.

*Принцип системности* предполагает трактовку всех явлений как внутренне связанных компонентов целостной системы: природной, социальной, психической. Слово «система» означает объединение элементов в единое це-

лое. В этом смысле системой может быть любая деятельность, поведение, организация и т.д. Система состоит из ряда менее сложных или простых составляющих – подсистем. Принцип системности для организационной психологии означает необходимость использования элементов теории системного анализа. Система организационного поведения согласно системе организации в целом предполагает выделение подсистем и уровней организационного поведения и их социально-психологическое исследование.

*Принцип развития* – это принцип признания преобразования, непрерывного изменения и развития всех явлений действительности, их перехода от одного уровня к другому, возникновения новых форм поведения. Этот объяснительный принцип внутренне связан с другими регуляторами научного познания – детерминизмом и системностью. Он предполагает рассмотрение того, как явления изменяются в процессе развития под действием производящих их причин. Применительно к организационной психологии этот принцип можно рассматривать с точки зрения методологии исследования и предмета организационной психологии. С точки зрения методологии исследование должно быть непрерывным процессом, чтобы постоянно расширять и проверять теоретическую информацию о поведении человека при осуществлении им трудовой деятельности. С точки зрения предмета организационной психологии внутренней социальной системой организации являются люди и группы, которые пребывают в постоянной динамике, зависят от меняющейся внешней среды, её социальных факторов. Люди в процессе своей жизнедеятельности проходят различные этапы становления, профессионализации. Группы, в свою очередь, имеют свои особенности формирования, а организации – свой цикл и соответствующие характерные стадии развития. Это необходимо учитывать при изучении организационной психологии.

*Принцип объективности* включает в себя требование исходить из самого объекта исследования, из законов его функционирования и развития. В рамках организационной психологии принцип объективности требует четкого различения объекта и его признаков, индивидуальных и групповых характеристик, объективных и субъективных факторов, социальных и психологических особенностей, материальных и духовных отношений и т.д. Только в таком специфическом выражении принцип объективности в состоянии правильно ориентировать исследователя в познании организационного поведения. Принцип имеет два следствия. Во-первых, исходя из первичных явлений, из причин выявлять все возможные следствия. Т. е. не от поведения идти к его причинам, а, наоборот, из данных условий жизни выводить ожидаемое поведение в организации. Во-вторых, при изучении объекта исходить из

его особенностей, специфических условий его существования, а принципы и методы исследования объекта использовать лишь в качестве ориентиров, направляющих познание на выявление его внутренней природы.

*Принцип детерминизма* заключается в раскрытии обусловленности явлений действием производящих их факторов. Другими словами, принцип, устанавливающий причинно-следственные связи всех явлений действительности. В контексте организационной психологии можно выделить причинно-следственные факторы, определяющие индивидуальное поведение людей и факторы, определяющие деятельность и поведение общностей – коллективов в организации. В данной связи важное методологическое значение приобретает изучение организационного поведения отдельной личности, особенностей взаимодействия личности с группой, влияние на личность и группу организационных изменений, взаимосвязи как внутри, так и между различными уровнями и подструктурами организации и т.д.

Именно в соответствии с этими принципами и формируется, на наш взгляд, категориальный аппарат любой науки, в том числе и организационной психологии. С успешным применением этих принципов связаны перспективы дальнейшего развития науки о поведении в организации, совершенствование, как теории, так и практики её применения. Если современная теория организационной психологии есть результат длительного процесса познания, то его методология есть совокупность способов достижения и построения этого знания, его дальнейшего расширения и углубления.

На наш взгляд, в качестве внутридисциплинарных принципов организационного поведения можно выделить принцип комплексности, целостности, принцип деятельностного подхода, личностного подхода, ситуационного подхода.

*Принцип комплексности* заключается не просто в рассмотрении объекта социальной действительности во всех его связях и отношениях. Он нацелен на интеграцию знания о различных качествах, свойствах, состояниях различных систем. Этот принцип следует из мировоззренческого принципа всеобщей связи. Предмет представляет собой единство взаимосвязанных сторон, свойств и т.д., если он находится в многочисленных связях с другими предметами. Чтобы познать предмет, необходимо стремиться охватить все эти связи и отношения. Применительно к организационной психологии необходимо интегрировать знания разных уровней. Рассматривать организационную деятельность, учитывая поведение индивидов, особенности взаимоотношений в группе, между группами, стадии развития организации, место организации в социальной среде и т.д., т. е. во всех взаимосвязях и отношениях,

учитывая социальные, психологические и управленческие факторы. Согласно этому принципу изучение коллектива организации предполагает интеграцию возрастных особенностей, этнических, конфессиональных, профессиональных, общекультурных и т.д. Исследование характеристик личности персонала должно включать характерологические, мотивационные, волевые, профессиональные и другие характеристики.

*Принцип целостности* в организационной психологии целесообразно выделить, потому что большинство проблем и противоречий этой дисциплины вытекают из двух основополагающих концепций: природы человека и природы организации. Человек – это целостность, его нельзя рассматривать как сумму свойств или черт. Принцип целостности постулирует понимание человека как живой, открытой, сложной, многоуровневой самоорганизующейся системы, обладающей способностью поддерживать себя в состоянии динамического равновесия и генерировать новые структуры и новые формы организации. Отдельные качества и свойства могут изучаться по отдельности, однако в сумме они не дают личностного портрета, так как находятся в сложных взаимосвязях и взаимозависимостях и требуют изучения человека как целостной личности.

Организация, в свою очередь, – это не только социальная система, деятельность которой регулируется законами общества. Это тоже целостность, единый организм, имеющий сложную структуру, элементы которой находятся во взаимосвязях и во взаимодействии друг с другом. Каждая организация как целостность имеет свои характеристики: уникальную, свойственную только ей организационную культуру, общность интересов, этические принципы и т.д. Природа человека и природа организации одновременно и противоречат друг другу и составляют единство, тем самым обеспечивая развитие и формирование особенностей организационного поведения.

*Принцип деятельностного подхода* заключается в рассмотрении человека как субъекта деятельности, наделённого собственной активностью, где содержание деятельности имеет ключевое значение. В контексте организационной психологии деятельность человека, как совместная, так и индивидуальная, имеет свои особенности. Она социально обусловлена и закреплена в социальных ролях, ценностях, нормах. Трудовая активность человека определяется потребностями, мотивами, установками, эмоциями, целями, которые составляют направленность и избирательность деятельности личности. Деятельность имеет свои характеристики, свою структуру, закономерности развития и предопределяет поведение человека. Таким образом, поведение является одной из форм социальной деятельности, поведение в организации про-

является в деятельности. В этой связи для изучения организационной психологии принцип приобретает особое значение. Личность должна изучаться и оцениваться как субъект деятельности. Характер развития профессионально важных качеств личности в процессе взаимодействия с объектами (орудиями) и условиями труда является одним из ведущих показателей возможного достижения заданного уровня эффективности и качества конкретной профессиональной деятельности.

*Принцип личностного подхода* заключается в восприятии человека как личности, имеющей свои личностные характеристики. Под личностью понимается индивид как субъект социальных отношений и сознательной деятельности. Личность характеризуется активностью, т. е. стремлением субъекта выходить за собственные пределы; направленностью – устойчивой доминирующей системой мотивов; развитым самосознанием – системой представлений о себе. Самосознание обнаруживает себя в самооценке, уровне притязаний, самоуважении личности и т.д. Личность обладает темпераментом, характером, способностями, личностными свойствами, определяющими её индивидуальность. Все эти характеристики обуславливают сознание и поведение личности и преобразуются в совместной деятельности групп в организации. Следовательно, в основу исследования организационного поведения должно быть положено всестороннее изучение функциональной структуры личности, анализ данных об особенностях профессиональной, социальной и других форм её активности.

*Принцип ситуационного подхода* заключается в зависимости поведения личности и группы в организации от различных обстоятельств. Сложность реальных управленческих ситуаций, скорость и степень изменения внешней и внутренней среды организации являются предпосылками возникновения ситуационного подхода в рамках организационной психологии. Ситуационный подход утверждает, что достижение высокой эффективности деятельности в различных ситуациях требует специфических образцов поведения. Для определения наиболее эффективных методов и способов управления организационным поведением необходим тщательный анализ ситуации, её значимых факторов. Если вся деятельность понимается как система, то ситуация выступает как момент существования этой системы, полностью подчиненный целому. При таком подходе личность стремится извлечь из ситуации именно то, что требуется системе, то, что является для неё оптимальным.

На основе вышерассмотренных принципов формируется и развивается организационная психология как научная дисциплина. Нами были перечислены, на наш взгляд, основополагающие принципы, которыми руководству-

ется научное исследование поведения в организации. Эти принципы, гармонично дополняя друг друга, создают почву для дальнейшего теоретического и практического изучения этой области знаний.

*Д.А. Пушкина, А.С. Никитина,  
Уральская Академия госслужбы, Екатеринбург*

## **Я – концепция как один из факторов повышения эффективности управленческого процесса**

Эффективность и качество управления в условиях современного государства определяется множеством факторов, таких как сплоченность рабочей группы, личностные качества руководителя, внутренние условия работы и психологический климат в коллективе, а так же социально-экономическая адаптивность как самой организации в целом, так и ее отдельных членов к постоянно изменяющимся условиям внешней среды. Однако наиболее значимым фактором, влияющим на становление эффективного управленческого воздействия, являются коммуникационные процессы, приобретающие все более важную роль в становлении и развитии информационного и постинформационного общества.

В современной научной литературе представлено большое количество различных концепций, взглядов на содержание, форму и предмет общения. В целом, общение рассматривается как процесс и как вид деятельности. А.С. Золотнякова понимала общение как «социально – и личностно-ориентированный процесс, в котором реализуются не только личностные отношения, но и установки на социальные нормы» [1]. Общение – это связь с миром других людей. Общение как специфический вид деятельности рассматривается Ананьевым Б.Г., Андреевой Г.М, так как «общается всегда человек деятельностный».

Актуальность выбранного предмета исследования очевидна. В результате социальной эволюции понятие «общение» укоренилось в общественном сознании в качестве необходимого условия социального взаимодействия. Иными словами, «общение» выступает важной фундаментальной предпосылкой развития социума. Этимологически, корень «общ» в словах «общение» и «общество» служит своего рода индикатором, эмпирически подтверждающим неразрывную связь этих двух явлений.

Общение обычно проявляется в единстве пяти его сторон: межличностной, когнитивной, коммуникативно-информационной, эмотивной и конативной.