



ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

2-е издание, переработанное и дополненное

Под общей редакцией **Е. И. Рогова**

*Рекомендовано Министерством образования
и науки Российской Федерации в качестве учебника
для студентов высших учебных заведений, обучающихся
по гуманитарным направлениям и специальностям*

Москва ■ Юрайт ■ 2016

УДК 159.9
ББК 88.4я73
О64

Авторы:

Жолудева Светлана Васильевна — кандидат психологических наук, старший преподаватель;

Науменко Марина Владимировна — старший преподаватель;

Панкратова Ирина Анатольевна — кандидат психологических наук, старший преподаватель;

Рогов Евгений Иванович — доктор педагогических наук, профессор;

Рогова Евгения Евгеньевна — кандидат психологических наук, доцент;

Скрынник Наталья Евгеньевна — старший преподаватель;

Шевелева Анна Максимилиановна — кандидат психологических наук, доцент.

Рецензенты:

Степанов О. В. — доктор социологических наук, профессор, директор Донского педагогического колледжа;

Черная А. В. — доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии развития Южного федерального университета.

О64

Организационная психология : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. И. Рогова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 621 с. — Серия : Бакалавр. Базовый курс.

ISBN 978-5-9916-2896-9

Учебник представляет собой полное изложение курса «Организационная психология» с включением основных позиций отечественных и зарубежных первоисточников. Авторы подробно рассматривают методологические и прикладные проблемы психологии, мотивацию персонала и организационное поведение, вопросы карьеры и здоровья в организации.

Учебник содержит задания для самостоятельной работы, списки литературы, тесты рубежного контроля с квалиметрическим обеспечением.

Соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования третьего поколения.

Для студентов, обучающихся по направлению 030300 «Психология», а также слушателей институтов повышения квалификации, учителей, лиц, проходящих переподготовку по специальностям «Управление», «Менеджмент». Книга будет полезна руководителям организаций, специалистам по работе с персоналом, а также всем, кто занимается проблемами организационной психологии.

УДК 159.9
ББК 88.4я73

© Коллектив авторов, 2009

© Коллектив авторов, 2012,
с изменениями

© ООО «Издательство Юрайт», 2016

ISBN 978-5-9916-2896-9

Содержание

Предисловие	7
Модуль 1. Организационная психология как теоретическое, научное и практическое знание.....	10
1.1. Понятие, предмет и задачи организационной психологии..	11
1.2. История возникновения и развития организационной психологии	20
1.3. Теоретические основы организационной психологии	36
1.4. Области применения организационной психологии.....	47
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	<i>56</i>
<i>Проектные задания.....</i>	<i>56</i>
<i>Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением</i>	<i>59</i>
<i>Качественный анализ ответов</i>	<i>62</i>
<i>Темы рефератов или докладов.....</i>	<i>63</i>
<i>Литература.....</i>	<i>64</i>
Модуль 2. Методологические предпосылки решения проблем организационных структур	65
2.1. Общее представление о методологии науки.....	66
2.2. Системный подход в организационной психологии.....	72
2.3. Подход к анализу организаций А. И. Пригожина	79
2.4. Методология историко-эволюционного подхода	83
2.5. Методологические предпосылки разработки проектов.....	88
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	<i>107</i>
<i>Проектные задания.....</i>	<i>107</i>
<i>Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением</i>	<i>107</i>
<i>Качественный анализ ответов</i>	<i>110</i>
<i>Темы рефератов или докладов.....</i>	<i>112</i>
<i>Литература.....</i>	<i>112</i>
Модуль 3. Психологическое обеспечение функционирования организационных структур	113
3.1. Понятие и содержание организационной структуры.....	114

3.2. Основные характеристики организации.....	117
3.3. Типология и цикличность развития организационных структур.....	125
3.4. Модели развития организации.....	142
3.5. Приемы проектирования организационных структур.....	148
3.6. Организационный климат и организационная культура.....	157
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	165
<i>Проектные задания</i>	165
<i>Тест рубежного контроля с квалитметрическим обеспечением</i>	167
<i>Качественный анализ ответов</i>	168
<i>Темы рефератов или докладов</i>	169
<i>Литература</i>	170
Модуль 4. Индивидуальные факторы эффективности деятельности	171
4.1. Проблемы мотивации в организации.....	173
4.2. Теории мотивации.....	182
4.3. Особенности волевого поведения работников.....	199
4.4. Способности работника и эффективность деятельности.....	218
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	227
<i>Проектные задания</i>	228
<i>Тест рубежного контроля с квалитметрическим обеспечением</i>	228
<i>Качественный анализ ответов</i>	231
<i>Темы рефератов или докладов</i>	233
<i>Литература</i>	233
Модуль 5. Проблемы успешности профессиональной деятельности менеджера	234
5.1. Критерии успешности.....	235
5.2. Предпосылки успешности профессиональной деятельности.....	239
5.3. Индивидуальный стиль деятельности менеджера.....	249
5.4. Профессионально важные качества менеджера.....	252
5.5. Влияние самооценки на успешность профессиональной деятельности.....	268
5.6. Уверенность в себе – фактор успешности деятельности менеджера.....	274
5.7. Конкурентоспособность как решающее условие успешной карьеры менеджера.....	284
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	291

<i>Проектные задания</i>	291
<i>Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением</i>	292
<i>Качественный анализ ответов</i>	293
<i>Темы рефератов или докладов</i>	294
<i>Литература</i>	295

Модуль 6. Профессиональная карьера в организации 296

6.1. Определение понятия карьеры.....	297
6.2. Психологические подходы к изучению карьеры.....	301
6.3. Планирование карьеры.....	309
6.4. Разновидности карьер 316	
6.5. Этапы и развитие профессиональной карьеры.....	330
6.6. Социально-психологические факторы выбора и реализации карьеры.....	344
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	353
<i>Проектные задания</i>	354
<i>Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением</i>	358
<i>Качественный анализ ответов</i>	361
<i>Темы рефератов или докладов</i>	362
<i>Литература</i>	363

Модуль 7. Процесс формирования организационного поведения 364

7.1. Организационное поведение	365
7.2. Система коммуникаций организации	371
7.3. Адаптация персонала	392
7.4. Обучение персонала	409
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	419
<i>Проектные задания</i>	419
<i>Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением</i>	420
<i>Качественный анализ ответов</i>	422
<i>Темы рефератов или докладов</i>	424
<i>Литература</i>	424

Модуль 8. Прикладные проблемы организационной психологии 426

8.1. Организационное консультирование.....	430
8.2. Кадровое консультирование.....	459
8.3. Организационный конфликт	484
8.4. Организация и ведение переговоров	500
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	515
<i>Проектные задания</i>	515

<i>Тест рубежного контроля с квалитметрическим обеспечением</i>	518
<i>Качественный анализ ответов</i>	520
<i>Темы рефератов или докладов</i>	521
<i>Литература</i>	522
Модуль 9. Группы в организации	524
9.1. Положение личности в структуре группы	525
9.2. Проблемы лидерства и руководства	528
9.3. Конформность	541
9.4. Групповая сплоченность	544
9.5. Основные характеристики совместной деятельности	546
9.6. Совместное принятие решения	558
9.7. Совместимость и срабатываемость	561
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	568
<i>Проектные задания</i>	569
<i>Тест рубежного контроля с квалитметрическим обеспечением</i>	571
<i>Качественный анализ ответов</i>	572
<i>Темы рефератов или докладов</i>	573
<i>Литература</i>	574
Модуль 10. Здоровье и работа	575
10.1. Понятие «профессиональное здоровье» в психологии	576
10.2. Основные направления изучения профессионального здоровья в психологии	581
10.3. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера	614
<i>Задания для самостоятельной работы</i>	616
<i>Проектные задания</i>	616
<i>Тест рубежного контроля с квалитметрическим обеспечением</i>	616
<i>Качественный анализ ответов</i>	619
<i>Темы рефератов или докладов</i>	620
<i>Литература</i>	620

Предисловие

В ряду психологических дисциплин курс «Организационная психология» занимает особое место. Именно она является той основой, на которой строится вся психология менеджмента. Главное назначение данного учебника — сформировать у студентов целостное, системное представление об организационной психологии, организационной культуре и особенностях ее проявления и динамике в различных учреждениях. Целью обучения данному предмету является формирование целостного представления об организационной психологии и ее роли в деятельности учреждений.

Материал учебника ориентирован на подготовку специалистов, способных осуществлять проектировочную деятельность в учреждениях разного типа, предполагает как изучение общетеоретических проблем менеджмента, так и практическое освоение и применение методов диагностики и коррекции вертикальной и горизонтальной структуры взаимоотношений в организации. Особенность курса заключается в его междисциплинарном и интегративном характере. Концептуальные идеи курса полностью вписываются в формирующую парадигму современного высшего образования, основанную на принципах фундаментальности, целостности и междисциплинарности.

В процессе изучения материала будущие менеджеры знакомятся с эволюцией основных теорий и взглядов на организационную психологию, содержанием и возможностями диагностики ведущих мотивов трудовой деятельности, учетом мотивов в деятельности. Изложение материала дается по хронологическому и проблемно-тематическому принципу, позволяющему проследить основные вехи, периоды и тенденции в становлении организационной психологии как в России, так и за рубежом. Главный акцент при изучении курса делается не на традиционные проблемы групповых взаимоотношений и руководства коллективом,

характерные для изучения общепсихологических курсов, а на актуальные в современной организационной психологии проблемы эффективности деятельности, строительства карьеры, успешности менеджмента.

Учебник составлен в полном соответствии с новыми требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки бакалавров по специальности «Психология». Данный курс позволит бакалаврам решать профессиональные задачи в *организационно-управленческой деятельности* — описание и анализ форм организации взаимодействий в трудовых коллективах; выявление проблем, затрудняющих функционирование организации; проведение диагностико-оптимизационных работ с персоналом организации; использование нормативно-правовых и этических знаний при осуществлении профессиональной деятельности.

Кроме того, книга направлена на развитие у бакалавров профессиональных компетенций в соответствии с государственным стандартом, т.е. формирование способности и готовности к анализу форм взаимодействия в трудовых коллективах; проведению работ с кадровым составом с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; реализации интерактивных методов, психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп.

Задачи данного курса:

1. Обеспечить ориентировку будущих специалистов в специфических психологических особенностях организационной деятельности.

2. Сформировать системы научных понятий и научно упорядоченных базовых представлений обо всех существенных аспектах функционирования организаций.

3. Рассмотреть динамику научных представлений об организационной психологии.

4. Провести психологический анализ основных компонентов организационной психологии и их динамики в онтогенезе.

5. Раскрыть значение организационного климата, его параметры и специфику в функционировании организации.

6. Показать роль различных типов мотивов в повышении эффективности трудовой деятельности.

7. Оценить эффективность различных прикладных моделей управления организацией.

8. Овладеть основами психологического исследования состояния, динамики и функционирования организации, опираясь не только на систему практических знаний, но и на базовую фундаментальную подготовку студента.

«Организационная психология» является, с одной стороны, составной частью социальной психологии, а с другой — психологии управления. Однако ее учебный материал отобран с учетом анализа факторов, обеспечивающих успешность функционирования организации. Содержание книги опирается на знание особенностей профессионального развития личности, психологии труда, специфики мотивационной сферы человека. Если при изучении основной части курса психологии управления слушатели как правило занимаются изучением закономерностей взаимодействия с подчиненными, то данный курс направлен преимущественно на изучение факторов успешности деятельности менеджера, закономерностей карьерного роста, особенностей организационной культуры и т.д. Изучая данную дисциплину, слушатели получают более глубокое представление о различных внутренних процессах и особенностях функционирования организации.

При отборе информационного материала учитывались ведущие направления и школы отечественной и мировой психологии менеджмента. Эти направления рассматриваются с точки зрения современного развития их теоретической базы в отношении успешности функционирования организаций. Такой подход необходим для подготовки специалистов с широким диапазоном знаний о специфике внутреннего функционирования организаций.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать понятийный и категориальный аппарат, основные проблемы и задачи организационной психологии, методологические принципы и теоретические основы для их решения;

уметь самостоятельно организовать и провести исследование по прикладным проблемам организационной психологии, проанализировать, обобщить и интерпретировать полученные результаты с последующим их применением для решения организационно-управленческих задач;

владеть первичными навыками работы с методами и технологиями, используемыми в различных областях и направлениях применения организационной психологии.

Модуль 1

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ, НАУЧНОЕ И ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗНАНИЕ

Комплексная цель модуля — ознакомление с предпосылками возникновения, историей развития и современным состоянием организационной психологии, отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями, с предметом и задачами организационной психологии, основными направлениями деятельности организационного психолога.

Основные понятия модуля

Бюрократическая теория организации — это рассмотрение формализации в структуре управления организацией, акцент на санкционировании организационных ролей и процесса принятия решений для эффективного функционирования организации.

Организационная психология — дисциплина, которая занимается изучением всех аспектов психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации.

Организационная социальная психология — дисциплина, которая занимается изучением влияния процесса общения на профессиональную деятельность людей и на повышение производительности их труда.

Психология труда и организационная психология — дисциплина, которая занимается изучением поведения работающих людей и их деятельности в рамках определенных организационных структур, или организаций.

Психология персонала — дисциплина, которая занимается преимущественно индивидуальными различиями и подбором кадров.

Организационное развитие — дисциплина, которая занимается вопросами создания и внедрения в организации особых куль-

турно-социальных технологий, описывает условия, при которых организация становится саморазвивающейся системой.

Структурно-функциональная теория организации — это рассмотрение социальных функций организаций, трактовка целей организации как обслуживания широких социальных групп, акцент на наличии баланса интересов среди подгрупп в обществе и организации.

Теория научного управления — система знаний, направленная на повышение эффективности производства с помощью организации труда, рационализации и интенсификации трудового процесса.

Теория человеческих отношений — система знаний, направленная на повышение уровня мотивации человека к труду, улучшение качества организационных и управленческих решений, развитие сотрудничества среди работников, содействие личностному развитию работника.

Теория открытых систем — это понимание организации как принятой в целом совокупности элементов, различимых в пределах действительности, рассмотрение взаимодействия организации с окружающей средой как непрерывного и активного процесса взаимной адаптации человека, организации и внеорганизационной среды.

В результате освоения модуля обучающийся должен:

знать историю развития отечественной и зарубежной организационной психологии, предмет, задачи и основополагающие теории организационной психологии;

уметь самостоятельно проводить сравнительный анализ отечественных и зарубежных организационно-психологических теорий, находить сходства, различия и определять область их применения;

владеть первичными навыками работы по основным направлениям деятельности организационного психолога.

1.1. Понятие, предмет и задачи организационной психологии

Организационная психология — прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации.

Сочетание двух слов в наименовании дисциплины «**организационная психология**» указывает на ее пограничное положение между психологией и общей теорией организации. Это дает основания сформулировать следующее определение предмета организационной психологии: предметом организационной психологии является изучение социально-психологических закономерностей поведения людей в организациях, а также социально-психологических характеристик самих организаций.

Организационная психология (*organizational psychology*) имеет целью повышение производительности труда и удовлетворенности работой в различных организациях. Эта дисциплина изучает широкий круг тем: от мотивации труда, морального духа сотрудников и продуктивности их работы до лидерства (руководства) и эффективности организационной структуры, от малых групп до больших многонациональных корпораций. История развития организационной психологии началась с обобщений результатов классических Хоторнских исследований. Эти эксперименты, помимо прочего, позволили сделать принципиальный вывод: изменения производительности труда рабочих невозможно объяснить одними объективными факторами, такими как материальные условия и режим труда. Для понимания трудового поведения большое значение имеют субъективные факторы, такие как моральный дух, стиль руководства, аттитюды работников в отношении компании и межличностные отношения. Меняющиеся общественные представления о природе труда и об ответственности организаций за качество трудовой жизни их сотрудников также оказывают влияние на развитие организационной психологии.

Предмет организационной психологии частично совпадает с областью интересов психологии персонала, которая занимается преимущественно индивидуальными различиями и подбором кадров. Новые области организационной психологии включают разработку и оценку программ профессиональной подготовки, оценку деятельности работника, измерение отношения работников к своему делу и их удовлетворенности работой, а также организационную диагностику и оценку.

Организационная психология имеет множество подобластей, в том числе: удовлетворенность работой, трудовые аттитюды, развитие карьеры, мотивация труда, групповые процессы, групповая динамика, деятельность

руководителя, принятие решений в организациях и совершенствование организационной структуры. Поэтому организационную психологию можно определить как применение или перенесение психологических фактов и принципов на проблемы, касающиеся человека, функционирующего в контексте бизнеса и промышленности. К сфере интересов организационной психологии относят использование достижений психологической науки, ее методов и принципов для решения практических задач, стоящих перед предприятиями и работающими на них людьми.

Термин «организационная психология» стал активно использоваться в 80-е гг. XX в., чтобы обозначить совокупность тех проблем организаций, для решения которых полезно научно-психологическое знание. Организационная психология охватывает три уровня проблем:

1) личность и поведение отдельных работников организации (традиционный объект психологии труда);

2) проблемы группового труда (традиционная тематика прикладной социальной психологии);

3) проблемы организации в целом (ее проектирование, развитие, диагностика состояния и способы оптимизации функционирования).

В разных странах организационная психология называется по-разному: в Великобритании — профессиональная психология (*occupational psychology*), в Европе — трудовая и организационная психология (*work and organizational psychology*), в Южной Африке — индустриальная психология (*industrial psychology*), в США — индустриальная и организационная психология (*industrial and organizational psychology*). Для обозначения проблем, касающихся работы отдельных работников или групповых видов труда, в США используется также термин «организационное поведение».

Организационная психология включает в себя две стороны — научную и практическую, которые тесно взаимосвязаны. На определенных этапах развития организационной психологии практика опережает собственно научные изыскания, на других более заметны теоретические достижения, однако обе эти стороны невозможны друг без друга.

Научная (академическая) сторона организационной психологии направлена на осмысление результатов проводимых исследований, для обобщения их и объяснения особенностей и закономерностей поведения человека в трудовых ситуациях.

Практическая (профессиональная) сторона организационной психологии заключается в применении знаний, полученных для разрешения реальных проблем, возникающих в процессе работы. Результаты исследований можно использовать для подбора кадров, повышения эффективности труда, деловых коммуникаций, удовлетворенности работой, снижения абсентеизма и других вопросов. Большинство специалистов в области организационной психологии причастны к обеим сторонам — и научной, и практической. Соответственно, такой специалист должен уметь и проводить научные исследования, и практически применять теоретические познания.

П. Мучински определяет задачей организационной психологии достижение большего соответствия рабочей силы и условий труда в обстоятельствах, когда структура того и другого стремительно изменяется.

Современный менеджмент неотделим от организационной психологии. Психологические знания используются для объяснения экономических явлений, в прогнозировании важных для бизнеса событий, при проектировании форм организации труда и эффективных способов управления трудом и производством.

Соотношение понятий «психология труда» и «организационная психология». В отечественной психологии круг прикладных проблем, связанных с анализом трудовой деятельности, соотносится с такими дисциплинами, как психология труда, инженерная психология и эргономика. В то же время в зарубежной психологии «организационная психология» — это общепотребимый термин.

Организационная психология возникла на стыке традиционной психологии труда и социальной психологии, когда в поле зрения специалистов по человеческому фактору стали все чаще попадать проблемы, связанные с рассмотрением работы человека в рамках целостных организаций — промышленных предприятий, разного рода служб и учреждений. В комплексе психологических наук о труде фактически произошло разделение на две самостоятельные области: собственно инженерную психологию и эргономику, рассматривающую прежде всего систему отношений «человек — техника», и ее более «гуманизованную ветвь» — психологию труда и организационную психологию, придающую большее значение психологическим особенностям действующей личности и ее взаимоотношениям

с окружающими. С этого времени психология труда и организационная психология начали приобретать и свои собственные институционализированные формы, были утверждены соответствующие квалификационные требования и ученые степени, организованы первые профессиональные ассоциации, стали выпускаться специализированные научные периодические издания.

Традиционные инженерно-психологические и эргономические подходы, обогащенные идеями индивидуально-психологической ориентации и организационного взаимодействия, открыли новые перспективы в изучении трудовой деятельности, особенно важные на этапе ее кардинальных преобразований — ухода в прошлое тяжелых форм физического труда и широкого распространения информационных технологий.

Психология труда и организационная психология являются научными дисциплинами, которые занимаются изучением поведения работающих людей и тем, как они выполняют деятельность в рамках определенных организационных структур, или организаций. В таком определении выделяются два аспекта: сама трудовая деятельность (или работа) и функционирование в организации. Может показаться, что первый аспект в большей степени ассоциируется с психологией труда, а второй — с организационной психологией и что поэтому они как бы связаны с двумя отдельными дисциплинами, различающимися областью исследований. Однако в работах по данной проблематике приводится много аргументов в пользу объединения их в единую научную область.

Термины «организационная психология» и «психология труда» можно использовать независимо друг от друга, но объекты их изучения все равно будут в значительной степени пересекаться. В общем смысле термин «психология труда» применяется, когда акцент ставится на особенностях индивида как детерминантах поведения (склонности, мотивация, отношения и др.), тогда как в организационной психологии первостепенное внимание уделяется характеристикам организационных структур. Но по мере развития исследований стало совершенно очевидным, что существуют всевозможные формы взаимодействия между этими двумя группами детерминантов, и потому их четкое разграничение невозможно.

Область исследований в организационной психологии и психологии труда формировалась на протяжении длительного пути ее развития. Она объединяет большое число научных работ, имеющих одну общую черту: все они связаны с миром труда и деятельностью профессиональных организаций.

Психология труда и организационная психология вписывается в классификацию отраслей психологической науки. В эргономических исследованиях акцент ставится на анализе элементарных функций, в работах по профессиональному отбору используются многие теории личности, исследования карьеры и профессионального роста обычно базируются на данных теории развития, в работах по лидерству широко применяются теории социального поведения. Более того, психология труда и организационная психология не может быть жестко отграничена от других областей по признаку использования своих собственных методов исследования.

В работах по организационной психологии привлекается методический арсенал из других отраслей психологической науки. Основное отличие рассматриваемой дисциплины состоит в предмете ее исследований. Если психология сама по себе ориентирована на анализ поведения, то психология труда и организационная психология относятся к его особой форме — поведению работающего человека, которое в большинстве случаев осуществляется в рамках некоторой организации. Огромный размах исследований в данной отрасли обусловлен многообразием видов труда, типов организаций, условий работы, стадий профессионального развития. Различия по видам труда отражены в существовании большого числа должностей и профессий. Типы организаций различаются как по форме, так и по направленности их деятельности или получаемым результатам. Не поддается перечислению и разнообразие условий, в которых осуществляется работа. Касаясь вопроса о стадиях в развитии профессиональной жизни, можно говорить о таких объектах изучения, как консультирование при выборе профессии, этапы в развитии карьеры, кризисы профессиональной жизни.

Организационная социальная психология является разделом прикладной социальной психологии. Чтобы определить ее предмет, необходимо исходить из определения предмета социальной психологии. Для определения предмета науки нужно четко разделять понятия «предмет»

и «объект» науки. Объект науки — это те реальные явления, которые исследует данная наука. Социальная психология изучает три вида объектов:

- 1) личность в социальной среде;
- 2) малые группы и организации;
- 3) большие социальные группы.

Предмет науки — это то ключевое понятие, вокруг которого строится весь понятийный аппарат науки. Ключевым в социальной психологии является понятие общения.

Понятие общения оказывается центральным и в организационной социальной психологии. Предмет организационной социальной психологии — это влияние процесса общения на профессиональную деятельность людей, и прежде всего на повышение производительности их труда. Специфика общения в организационных условиях состоит в том, что общение есть не основная, а сопутствующая, вспомогательная деятельность. Основным видом деятельности людей в организациях является труд. Общение же может или способствовать, или препятствовать эффективному выполнению людьми своих трудовых функций.

При анализе социально-психологических явлений в организациях психологи оперируют следующими понятиями:

- 1) «организация»;
- 2) «личность работника»;
- 3) «отношение к труду».

Исследование организации предполагает использование таких понятийных категорий, как: структура и функции; динамика организации; социально-психологический климат; причины возникновения и способы разрешения конфликтов; процесс внедрения нововведений. При изучении личности работника применяются такие понятия, как: «адаптация работников в организационных условиях»; «личность руководителя» (социально-психологические требования к личности и деятельности руководителей различных рангов — бригадиров, мастеров, менеджеров, директоров); «подбор, расстановка и аттестация персонала в организациях»; «организация профессионального и социально-психологического обучения работников»; «изучение потребностей, интересов, норм, моральных ценностей работников организации». Анализ отношения к труду возможен при использовании таких понятий, как: «удовлетворенность трудом» (тип и степень удовлетворен-

ности); «производительность труда»; «трудовая и общественная активность работников»; «дисциплина труда»; «стимулирование труда» (моральное и материальное).

Эти понятия представляют собой основные социально-психологические факторы, имеющие место в системе организации. Центральная проблема организационной социальной психологии состоит в изучении влияния социально-психологических факторов на повышение эффективности труда. В этом плане социальные психологи концентрируют свое внимание на двух вопросах:

1) какие социально-психологические факторы оказывают наиболее существенное влияние на эффективность труда;

2) каким образом социально-психологические факторы влияют на эффективность труда.

Таким образом, стоит задача выяснить степень и направленность влияния социально-психологических факторов, установить, какие именно факторы повышают эффективность, а какие понижают. С учетом основного вопроса об эффективности труда рассматриваются проблемы организационной социальной психологии.

Связь организационной психологии с менеджментом.

Организация является объектом изучения целого комплекса наук — социологии, культурологии, экономики, юриспруденции, истории, общей теории управления. Особое место занимают междисциплинарные связи организационной психологии с науками, наиболее близкими по своей проблематике к задачам выявления закономерностей поведения человека в организационном контексте и определения условий эффективного развития организаций, в первую очередь с теорией управления организацией (менеджментом).

Существует мнение, что организационная психология является составной частью науки управления (менеджмента) и вместе с тем самостоятельной отраслью психологического знания. Хотя наблюдается значительное совпадение проблемных областей, которые исследуются в теории менеджмента и организационной психологии, цели, которые ставят перед собой эти две дисциплины, различны.

Организационная психология обращается к вопросам, как люди по отдельности и в процессе совместной деятельности действуют в организациях. Теория менеджмента сосредотачивается на путях (способах) оптимального

достижения организационных целей. Но цели организации недостижимы без людей, без использования человеческих ресурсов, поэтому организационная психология становится важной областью общей теории управления организацией.

Знания о социально-психологических закономерностях поведения людей в организациях необходимы любому человеку и в первую очередь руководителю. Понимание того, как люди ведут себя в организации, особенностей их делового поведения и построения деловых отношений позволяют руководству сформировать эффективную стратегию развития организации, разработать специальные программы подготовки и обучения сотрудников.

Когда руководитель организации выполняет свои функции, т.е. планирует, организует, мотивирует и контролирует деятельность других, то ему необходимо знать, как все эти перечисленные действия повлияют на людей. Поскольку руководитель способен достигать цели организации только через посредство других людей, понимание психологии поведения людей в организационном контексте делает руководителя организации эффективным.

Весьма важными являются также междисциплинарные связи организационной психологии с относительно новой прикладной отраслью социальной психологии, именуемой *организационное развитие*.

Существует понимание организационного развития в широком и узком смысле. В широком смысле дисциплина «организационное развитие» занимается вопросами создания и внедрения в организации особых культурно-социальных технологий, которые направлены на совершенствование делового поведения человека и группы людей в организациях. Большое внимание при этом в организационном развитии уделяется методам социально-психологической диагностики организации.

В узком смысле дисциплина «организационное развитие» описывает условия, при которых организация становится саморазвивающейся системой. Организационное развитие направлено на изменение организации. Заказчик изменений (а им, как правило, является руководитель организации) соотносится с достижениями организационной психологии не прямо, а опосредованно, через консультантов по организационному развитию. Таким образом, концепции и подходы, разработанные в организационной пси-

хологии, проходят апробацию в процессе использования технологий организационного развития. В то же время данные о результатах организационного развития, факторах, обеспечивающих эффективное изменение организаций, служат основой для построения теоретических концепций об особенностях поведения человека в организационном контексте.

1.2. История возникновения и развития организационной психологии

Возникновение и развитие зарубежной организационной психологии. Формально возникновение организационной психологии относят к началу XX в., а честь называться ее основоположником принадлежит Уолтеру Диллу Скотту (1869–1955). Игрок футбольной команды Северо-Западного университета, Скотт закончил теологическую семинарию и собирался стать миссионером в Китае. Однако к тому времени, когда он был готов приступить к своим обязанностям, выяснилось, что в китайской миссии нет вакансий. И вместо того чтобы стать миссионером, Скотт стал психологом.

Скотт был первым, кто использовал психологию для нужд рекламы, отбора персонала и менеджмента. На рубеже XIX и XX вв. он говорил о потенциальных возможностях психологии в рекламном бизнесе. Вдохновленный поддержкой, оказанной ему ведущими бизнесменами, Скотт написал несколько статей и опубликовал монографию «Теория и практика рекламы» (1903), которая считается первой книгой, посвященной использованию психологии для решения проблем, возникающих в мире бизнеса. В 1919 г. Скотт создал первую в истории организационной психологии консалтинговую фирму, которая сотрудничала более чем с 40 ведущими корпорациями США, оказывая им услуги, преимущественно связанные с отбором персонала.

В 1913 г. Гуго Мюнстерберг (1863–1916), немецкий психолог, преподававший в Гарвардском университете, написал книгу «Психология эффективного производства» (*The Psychology of Industrial Efficiency*). Он был одним из первых психологов, ратовавших за использование тестов в качестве отборочной процедуры прогностического характера, позволяющей выявить претендента с необходимыми навы-