

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

сборник учебно-методических материалов
для направления подготовки 37.04.01 – Психология

Благовещенск, 2017

*Печатается по решению
Редакционно-издательского совета
Факультета социальных наук
Амурского государственного
Университета*

Составитель: Кора Н.А.

Основы организационной психологии: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки 37.04.01. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. – 45 с.

@ Амурский государственный университет, 2017.

@ Кафедра психологии и педагогики, 2017

@ Кора Н.А., составление

Содержание

1	Краткое изложение лекционного материала	4
2	Методические рекомендации к практическим занятиям	19
3	Методические указания для самостоятельной работы студентов	27

1. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина

Цель: познакомиться с базовыми понятиями организационной психологии; проанализировать отдельные этапы формирования взглядов на человека как сотрудника организации.

Глоссарий: миссия организации, организационная психология, этические нормы.

План лекции

1. Объект, предмет и задачи организационной психологии
2. История развития организационной психологии
3. Этические аспекты работы психолога в организации

1. Объект, предмет и задачи организационной психологии

Традиционно под организацией понимается объединение людей, совместно работающих для достижения определенных целей. Идея о создании организации возникла именно тогда, когда люди стали осознавать ограничение своих физических, биологических, психологических и других возможностей. Именно это побудило их к объединению и взаимодействию в организации. Кроме того, существуют цели, достижение которых требует коллективных усилий. Это означает, что организации возникают тогда, когда достижение каких-либо общих целей осуществляется через достижение индивидуальных целей или же когда достижение индивидуальных целей осуществляется через выдвижение и достижение общих целей.

Людей объединяет единая задача и миссия организации. Миссия – это видение себя как общности людей, обладающих капиталом совместной деятельности. Такая единая цель (миссия), которая должна восприниматься всем персоналом как основная причина самого существования организации, отражается в корпоративной культуре организации и стратегии ее деятельности. Она определяет приоритетные направления работы организации, в рамках которых ее члены должны ежедневно принимать решения.

Организация призвана производить товары и услуги. Но наряду с этим для людей, которые в ней работают, организация дает возможность:

- заработать на жизнь;
- обрести смысл, цель в жизни;
- привести порядок и стабильность в свою жизнь;
- получить поддержку, защиту, обезопасить себя;
- повысить свой социальный статус;
- обрести власть, контроль;
- самореализоваться.

Таким образом, в организации соприкасаются, переплетаются, проникают друг в друга интересы конкретных людей и задачи организации.

Цели, которые ставят перед собой определенные люди в организации, могут существенным образом отличаться от общей цели организации в силу индивидуальности человека, его восприятия, поведения. Поэтому важно отметить основную дилемму организации – проблему примирения 4 потенциально существующего несоответствия между индивидуальными потребностями и интересами и потребностями, и интересами организации. Следовательно, одной из основных целей эффективного управления человеческими ресурсами является гармонизация общего и индивидуального в организации, управление непрерывным взаимодействием множества разных, в том числе противодействующих, сил с объединяющим центром, который постоянно пытается управлять ими, согласовать их между собой.

Организационная психология – прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Ее *объектом* является организация как дифференцированное и взаимоподчиненное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторую программу

(цель) и действующих на основе определенных принципов, процедур, правил. *Предметом* изучения служат психологические особенности, закономерности и механизмы функционирования и развития организаций, а также взаимодействие индивидов и групп между собой и обществом. Таковы исходные положения организационной психологии.

2. История развития организационной психологии

С полным основанием можно сказать, что истоками современной организационной психологии стали теоретические и прикладные положения пионеров мировой индустриальной психологии.

Первым, кто попытался систематизировать полученные эмпирическим путем знания об особенностях трудовой деятельности на промышленном предприятии, был американский инженер Ф. У. Тэйлор, которого часто называют "отцом научного менеджмента". Он приступил к экспериментам на двух сталелитейных заводах в 1885 г. Начав с поиска эффективных приемов выполнения рабочими своих трудовых операций, он пришел к выводу о роли определенного отбора и обучения людей, предназначенного для того, чтобы на каждом рабочем месте находился человек, обладающий качествами, необходимыми для достижения высокой продуктивности. Тэйлор настаивал на важности сотрудничества между менеджерами и рабочими, при этом четко разграничив обязанности тех и других. Так, менеджерам необходимо взять на себя всю полноту ответственности за планирование и контроль деятельности рабочих. Последние же должны быть свободны от ответственности, которая не вытекает из их трудовых обязанностей.

Основная идея Тэйлора состояла в максимальной специализации членов организации с тем, чтобы каждый из них мог сосредоточить свои усилия на главной задаче. Это относилось и к рядовым работникам, и к менеджерам различных уровней управления. Тэйлор изложил свои взгляды в книге "Принципы научного управления", опубликованной в 1911 г., показав значимость человеческого фактора как основы эффективной деятельности организации. Идеи Тэйлора получили широкое распространение в 1910–1920-е гг. XX в. во многих странах, в том числе в Советском Союзе.

Среди современников Тэйлора, творчески развивавших его идеи, можно отметить Г. Ганта и супругов Гилбрет. Помимо нововведений в системе оплаты труда, Гант предложил графический метод изображения работ, которые необходимо выполнить, – график Ганта. Такие графики стали широко использоваться в целях планирования и контроля выпуска продукции. График Ганта являлся предшественником современных методов планирования операций.

Супруги-соратники Фрэнк и Лилиан Гилбрет внесли заметный вклад в разработку проблем описания, измерения и повышения эффективности физического труда, показав возможности его оптимизации посредством исключения непродуктивных движений и затрат времени. Уже первые их исследования показали важнейшую роль человеческого фактора в области промышленного производства, что ранее подчеркивал Тэйлор.

Лилиан Гилбрет была в числе первых исследователей, пытавшихся связать принципы деятельности индустриальной организации со сферой социальной психологии. Ее поиски нашли свое отражение в книге "Психология менеджмента: роль разума в определении, преподавании и установлении методов наименьших затрат", опубликованной в 1914 г. Анализируя деятельность менеджеров, Л. Гилбрет выделила три управленческих стиля: традиционный, переходный и научный.

Традиционный стиль связывался со строгим менеджером, который использует централизованную власть. *Переходный стиль* был промежуточным между традиционным и научным. Последний основывался на тщательном подборе персонала, использовании позитивных стимулов и внимании к благополучию рабочих. Способности каждого из них рекомендовалось развивать до максимально возможного уровня. Эти идеи были передовыми для своего времени.

Среди основоположников индустриальной психологии начала XX в. особого упоминания заслуживает немецкий психолог Г. Мюнстерберг, работавший в течение последних лет своей жизни директором психологической лаборатории Гарвардского университета (США). Сосредоточив свое научное внимание на проблеме индивидуальных различий, он стремился использовать лабораторные данные в практической сфере. Мюнстерберг хотел обнаружить, почему одни люди показывают хорошие результаты на работе, а другие – нет. По его мнению, сторонники "научного ме-

неджмента" тратили напрасные усилия на то, чтобы добиться соответствия между физическими навыками рабочих и требованиями к выполнению заданий, не обращая внимания на способности людей. В итоге это привело Мюнстерберга к идее профессионального тестирования. Он разработал тесты с целью психологического отбора для различных профессий. Самые известные его эксперименты были проведены на водителях трамваев. Главная цель подобных исследований состояла в том, чтобы определить, подходит ли психологически данный индивид для какой-либо конкретной работы.

Мюнстерберг был убежден, что психологическое тестирование может играть важную роль при отборе работников для всех уровней организации. Он также показал необходимость определения психологических условий, при которых каждый человек может добиться наивысшего эффекта в своей работе. Популяризируя ценность применения психологии во многих сферах, Мюнстерберг прежде всего показал, как научный подход к изучению поведения человека на работе может дать эффективные результаты. Сейчас его часто называют "отцом индустриальной психологии".

В эти же годы в Европе также предпринимаются научные поиски в области изучения функционирования организаций с целью совершенствования управления. Здесь среди пионеров управленческой мысли следует назвать прежде всего А. Файоля, французского инженера, который в течение 30 лет был генеральным директором крупной горнодобывающей и металлургической компании. Основным его труд "Общее и промышленное администрирование" был опубликован в 1916 г.

В дальнейшем на протяжении почти полувека организационная психология развивалась благодаря трудам Л. Гилберта, В. Мура, Ф. Тейлора и др. В 1973 г. Американская психологическая ассоциация выделила в отдельное 14-е отделение Общество индустриальных психологов, целью которого стало научное, профессиональное, образовательное направление деятельности, позволившее решать проблемы организаций. Так организационная психология получила свое самостоятельное развитие и статус.

3. Этические аспекты работы психолога в организации

Общие принципы построения демократического общества предполагают, что соблюдение интересов отдельной личности должно пользоваться в этом обществе определенным приоритетом. В силу специфичности самого предмета изучения прикладной психологии – личности человека, это ключевое положение приобретает особую важность в профессиональной деятельности практического психолога, работающего в самых разных областях. Исходя из этого, вопросы соблюдения этики прикладных психологических исследований самого разного рода, становятся в настоящее время достаточно актуальным аспектом профессиональной работы психолога. В самом общем понимании основная задача психолога здесь заключается в том, чтобы, выполняя свою профессиональную деятельность, не нанести людям, с которыми он работает, никакого морального вреда.

Как и в других сферах практической профессиональной деятельности, психологическая работа в области организационной психологии требует соблюдения ряда этических принципов и правил. При этом чаще всего основные причины нарушения этических принципов работы в области организационной психологии связаны, во-первых, с общей этической незрелостью некоторых психологов, а во-вторых, с их низким профессионализмом.

Этическая незрелость заключается в том, что некоторые психологи плохо осознают довольно серьезную ответственность, которую возлагают на них сами функции их работы в организации. Поэтому зачастую они используют различные психологические технологии не в целях создания условий для оптимальной работы организации, а в каких-то других целях. В свою очередь, низкий профессионализм заключается в неумении грамотно выполнить свою работу, т.е. правильно сформулировать проблему, четко определить задачи своей работы, подобрать инструмент своей работы, провести прикладное исследование и грамотно проинтерпретировать его результаты.

Названные причины, с одной стороны, во многом обуславливают возникновение разного рода этических проблем в работе организационного психолога. С другой – они определяют два основных этических принципа работы в сфере организационной психологии, соблюдение которых в какой-то мере поможет психологу справиться с этими проблемами.

1. Принцип ответственности. Данный принцип предполагает, что психолог должен понимать, что его действия существенным образом влияют на людей, составляющих коллектив организации. Поэтому ему необходимо помнить об ответственности перед ними и оправдывать оказываемое ему доверие со стороны этих людей. В связи с этим, в своей работе психолог должен стремиться к непредвзятости и объективности, а также признавать право любого человека на действия согласно его взглядам и убеждениям. Психолог должен противостоять любым личным, социальным, организационным и политическим факторам, способным привести к злоупотреблениям или неправомерному применению его знаний и умений.

2. Принцип компетентности. Данный принцип предполагает соблюдение ряда профессиональных требований:

- психолог должен быть в курсе всех нормативных предписаний, регулирующих его профессиональную деятельность;
- психолог должен руководствоваться научными и профессиональными стандартами и применять в своей работе только апробированные и проверенные методы;
- психолог должен использовать только те методы работы, которые соответствуют уровню его квалификации;
- психолог должен четко понимать границы своей компетентности. Он должен заниматься лишь теми видами работы, которые не выходят за границы его профессиональной компетентности;
- психолог может занимать лишь те должности, которые позволяет ему занимать его квалификация.

Исходя из принципов ответственности и компетентности, можно определить ряд других, более частных этических ориентиров, определяющих особенности взаимодействия психолога с сотрудниками организации при выполнении им своей профессиональной деятельности:

1. Основная этическая обязанность психолога в его профессиональных отношениях с сотрудниками организации заключается в уважении личного достоинства каждого из них и в поддержании их психического благополучия.

2. В своей профессиональной деятельности психолог должен избегать двойственных отношений, т.е. отношений, выходящих за рамки только профессионального взаимодействия, поскольку такие отношения могут отрицательным образом сказаться на эффективности его работы. Сюда относятся семейные, социальные, финансовые, деловые, административные, а также личные отношения с сотрудниками организации.

3. Психолог должен избегать действий, направленных на удовлетворение собственных потребностей и наносящих при этом вред интересам организации и ее сотрудников. Он не должен навязывать людям свои личные установки, убеждения и ценности.

4. В своей деятельности психолог должен уважать различия между людьми, с которыми он работает, учитывая при этом их возрастные, гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Необходимо отметить, что чаще всего работа психолога в организации заключается в проведении самого разного рода психологических обследований, которые предполагают использование различных процедур сбора информации. Сюда могут относиться процедуры опроса, анкетирования, психологического тестирования и т.п. При этом отдельные сотрудники организации, как правило, выступают в роли непосредственных участников обследования, т.е. в качестве обследуемых лиц. В связи с этим психолог должен помнить, что сотрудники организации, которые могут быть задействованы в его работе в качестве обследуемых лиц, должны пользоваться рядом этических прав.

Вопросы для самопроверки:

- Каковы ключевые задачи организационной психологии?
- Какие проблемы решали организационные психологи в первой половине XX века, а какие решают сейчас?
- Каким требованиям должен отвечать исследовательский инструментарий психолога в организации?

– Почему работа психолога в организации требует соблюдения этических требований?

– В чем заключаются этические обязанности психолога, работающего в организации?

Задания для самостоятельной работы

Написать реферат на тему: «Актуальные проблемы организационной психологии»

Составить конспект статьи «Этические требования к проведению психологического обследования сотрудников организации»

Учебная литература:

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — 978-5-94845-272-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

Тема 2 Организационная система

Цель: Знать основные признаки организации и особенности связи ее с внешним окружением; уметь различать специфические особенности структуры всевозможных организаций.

Глоссарий: организация, формальная организация, неформальная организация, структура организации, функции организации.

План лекции

1. Понятие и критерии определения организации
2. Функции управления организацией
3. Методы регулирования

1. Понятие и критерии определения организации

Началом становления организационной психологии как науки можно считать 1913 г., когда Г. Мюнстенберг опубликовал свою работу «Психология и эффективность производства», в которой привел данные исследований в области техники безопасности, тестирования специальных способностей и методы отбора рабочих. Эти исследования выявили взаимосвязь внутренней среды организации, ее социальной стороны с особенностями протекания собственно производственных процессов.

В дальнейшем на протяжении почти полувека организационная психология развивалась благодаря трудам Л. Гилберта, В. Мура, Ф. Тейлора и др. В 1973 г. Американская психологическая ассоциация выделила в отдельное 14-е отделение Общество индустриальных психологов, целью которого стало научное, профессиональное, образовательное направление деятельности, позволившее решать проблемы организаций. Так организационная психология получила свое самостоятельное развитие и статус.

Организацию (от позднелат. organize – сообщаю стройный вид, устраиваю) определяют, как:

- 1) разновидность социальных систем, объединение людей, совместно реализующих некоторую программу (цель) и действующих на основе определенных принципов и правил;
- 2) внутреннюю упорядоченность, согласованность взаимодействия относительно автономных частей системы, обусловленную ее строением;
- 3) одну из общих функций управления, совокупность процессов и (или) действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого (структурными элементами системы). Организации традиционно называют институты, объединяющие людей для достижения определенных целей.

Организации обладают набором следующих родовых признаков:

- 1) наличие целей существования и развития, внутренней структуры, особой культуры;
- 2) постоянное взаимодействие с внешней средой;
- 3) использование человеческих, натуральных и материальных ресурсов.

Несмотря на большое разнообразие трактовок понятия организации, его сущность отражают следующие признаки:

- организация – это объединение людей, выполняющих специфические функции и роли в ней;
- организация создается и существует для достижения общей цели, объединяющей людей для реализации определенных потребностей и интересов;
- совместная деятельность для достижения общей цели осуществляется в различных формах взаимодействия (совместное выполнение работ, их координация, обмен информацией и т.д.). Эти формы в каждой конкретной организации зависят от ее целей, видов деятельности, разделения труда и других факторов. Взаимодействие способствует формированию организации как единого целого, имеющего качественно новые свойства, не сводимые к сумме свойств, входящих в него частей (синергетический эффект);
- организация имеет определенные границы, позволяющие ей существовать автономно от других организаций. Эти границы определяются видом деятельности, численностью работающих, капиталом, производственной площадью, территорией, материальными ресурсами и т.д. Границы организации закрепляются в документах (устав, учредительный договор, положение).

Комбинация вышеприведенных признаков уникальна для каждой организации и определяет ее специфику. Все эти значения вполне применимы в организационной психологии. Объектом исследований в организационной психологии являются и сама организация в целом, и организационные процессы, и организационные отношения и мн. др. Системообразующим понятием в данном контексте выступает организация как целостное явление.

Организации, согласно обозначенным выше требованиям, можно условно разделить на два типа:

- 1) формальные – специально созданные группы людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общих целей;
- 2) неформальные – группы, возникающие спонтанно, но в которых люди вступают во взаимодействие очень часто. Неформальные организации существуют почти во всех формальных организациях.

Организации можно классифицировать и в зависимости от выполняемых ими функций или целей:

- производственные или экономические – производят товары, оказывают услуги, обеспечивают материальное существование общества;
- поддерживающие – ориентированы на социализацию индивидов для выполнения ими соответствующих ролей в организации или обществе (церковь, школа, здравоохранение, благотворительность);
- адаптивные – создают знания, разрабатывают и проверяют теории (обеспечивают информационную интеграцию общества);
- политические – осуществляют общую регуляцию, координацию и контроль ресурсов, людей, отдельных подсистем в обществе (государство, общественные организации). Некоторые организации выполняют смешанные функции.

По количеству достигаемых целей организации так же можно разделить на два типа:

- простые, преследующие хотя бы одну общую цель, разделяемую и признаваемую таковой всеми ее членами;
- сложные, имеющие набор взаимосвязанных целей.

2. Функции управления организацией

Организация, будучи системой сверхсложной, требует умелого управления, стремящегося к внутренней гармонии и динамическому равновесию с окружающим миром.

Ключевой функцией является планирование. При ее реализации удается достичь следующих целей: устранить отрицательный эффект неопределенности и изменений, сосредоточить внимание на главных задачах, добиться экономичного функционирования и облегчить контроль.

Функция планирования состоит в том, чтобы обеспечить ясность ожиданий от конкретных

людей и тем самым создать предпосылки для успешности совместных усилий и облегчить достижение поставленных задач и целей. Сложности и внешние ограничения деятельности планирования не исчерпываются регламентацией организационных факторов. Существует проблема неопределенности. Действия руководителя по реализации функций планирования обусловлены необходимостью увязки предполагаемых действий с общеорганизационными факторами и не всегда стабильными условиями деятельности. Так, например, руководителю приходится решать производственные задачи в условиях нехватки сырья, материалов.

Таким образом, в этих условиях программа собственной деятельности должна рационально сочетать глобальные и локальные, долгосрочные и оперативные планы. Особое место в структуре планов должна занимать установка на осуществление опережающего контроля, что позволяет минимизировать неопределенность, столь разрушительную для реализации функций планирования.

Если характеризовать психологические проблемы, связанные с реализацией основной управленческой функции, то нужно обратить внимание на то, что в первую очередь они обусловлены спецификой условий, в которых и по отношению к которым эта функция осуществляется. Степень их проявления будет зависеть от индивидуальных особенностей разрешения противоречий между потребностью реализовать установку на планирование и установками, актуализируемыми на фоне высокой неопределенности или блокады деятельности за счет ограниченности либо «верхом» возможностей для ее осуществления, либо вышестоящим уровнем делегированных по статусу полномочий в реализации данной функции.

Чаще всего наблюдаются:

- 1) снижение мотивации планирования в связи с постоянным давлением сверху;
- 2) снижение мотивации планирования в связи с деструкцией планов на фоне текущих событий;
- 3) преобладание краткосрочных оперативных планов. Долгосрочное планирование отождествляется с установками вышестоящих уровней или с производственным планом;
- 4) формальное существование долгосрочных планов, которые заменяются на оперативные исходя из текущих обстоятельств и конкретных задач.

Психологические сложности, связанные с реализацией функции планирования в организации, возникают как на операциональном уровне, так и на мотивационном. Это является следствием нерациональной ориентировочной основы деятельности и проявляется в несформированности установки в отношении необходимости осуществлять планирование в ситуации неопределенности и изменений. Соответственно оказываются не сформированы и рациональные стратегии осуществления данной функции в этих условиях. В целом это становится причиной изменений как побудительной, так и смыслообразующей функции мотивов осуществления планирования.

Функция организации. Сущность данной функции состоит в создании и поддержании в организации системы ролей, которая, в свою очередь, обусловлена разделением труда и необходимостью кооперации усилий. Посредством организационной деятельности устраняются конфликты между людьми по поводу работы или полномочий и создается внешняя среда, пригодная для их совместной деятельности.

Функция организации реализуется через следующие методы:

- 1) регламентирование – это закрепление функций или работ за определенными исполнителями. С помощью регламентирования устанавливаются статус звеньев управления, их место в системе взаимосвязи с другими, область автономии. Это отражается в уставах, положениях о подразделениях, должностных инструкциях;
- 2) нормирование – установление нормативов выполнения работ, допустимых границ деятельности. Результат нормирования – норматив, некоторый стандарт;
- 3) инструктирование – ознакомление с обстоятельствами выполнения работ, разъяснение норм, условий реализации нормативных актов. Инструктирование осуществляется посредством выдачи инструкций.

Функция контроля. Цель контроля – выявить слабые места и ошибки, своевременно их исправить и не допускать повторения. Контролируется все – предметы, люди, действия. Суще-

ствуют следующие виды контроля, которые отличаются по структуре и целям:

1) текущий контроль – предполагает три этапа: установление нормативов, сопоставление фактической деятельности с нормативами, корректирование отклонений от плана или норматива;

2) опережающий контроль – контроль за вводными переменными и прогноз развития ситуации. Сложность заключается в том, чтобы определить эти переменные, построить модель процесса, отразить в этой модели динамику, организовать процесс отбора данных по вводным переменным. Исследования показывают, что степень представленности и направленности опережающего контроля зависят от опыта, индивидуально- психологических особенностей, характера мотивационных значений, исходящих от разных подсистем организации;

3) результирующий контроль – его итог состоит не только в оценке деятельности конкретных лиц, но и в выводах, в обобщенной форме вскрывающих причины отклонений, если таковые выявлены, а также в определении пути и механизмов устранения причин, их породивших. Как правило, делаются выводы о необходимости применения различных санкций в отношении исполнителей или организаторов исполнения.

Функция регулирования. Это последняя из основных функций, посредством которой достигается поддержание управленческих процессов в рамках, заданных программой, регламентом, планом. Регулирование достигается через руководство и координацию.

Выделяют ряд принципов, реализация которых обеспечивает «лучший путь регулирования». К таковым относятся:

1. Минимизация воздействия. В том случае, когда воздействие осуществляется без учета специфики функционирования системы, оно, как правило, должно быть избыточным. Избыточность воздействия порождает как организационные, так и психологические проблемы.

2. Комплексность воздействия. Данный принцип опирается на то, что активность субъекта деятельности и управленческого взаимодействия полимотивирована и регулируется широким кругом факторов. Эффективность воздействия будет тем больше, чем полнее воздействие ориентировано на весь комплекс мотивов. Комплексность воздействия состоит в том, что при регулировании деятельности каждого конкретного исполнителя используются стимулы, максимально полно отражающие структуры мотивации конкретного работника.

3. Системность воздействия. Этот принцип предполагает рассмотрение регулируемого процесса в рамках целостной системы. Максимальный эффект воздействия может быть достигнут только в том случае, если оно ориентировано на взаимозависимый комплекс процессов в целом. 4. Внутренняя непротиворечивость воздействия. Предполагается, что комплексно используемые стимулы не вызывают взаимоисключающих эффектов.

3. Методы регулирования

Методы распорядительного воздействия применяются при решении текущих задач, не предусмотренных организационно-стабилизирующим воздействием. Они позволяют компенсировать неучтенные моменты организации, корректировать сложившуюся организацию в соответствии с новыми условиями или задачами. Методы данной группы реализуются через приказы, директивы, указания, распоряжения, резолюции, предписания.

Методы дисциплинарного воздействия направлены на поддержание организационных основ деятельности, четкое и своевременное выполнение установленных задач с целью ликвидации возникающих отклонений в системе организации. Они реализуются в виде санкций и требований.

Экономические методы основаны на материальной заинтересованности коллективов и отдельных работников. Каждый из этих методов специфичен. Систему экономических методов образуют регулирование отношений посредством стоимостных рычагов, дифференцированного налогообложения, материального стимулирования коллективов и работников, оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством, материального поощрения за хорошую работу и применения материальных санкций за плохую.

Методы правового регулирования предполагают государственное правовое воздействие на отношения между конкретными субъектами.

Социально-психологические методы предназначены для воздействия на социально-психологические отношения между членами организации. Эти методы оказывают влияние на пси-

психологические механизмы, обеспечивающие и реализующие те или иные поведенческие акты, и создают психологические основы требуемых форм поведения. При ослаблении социального контроля могут не воспроизводиться сознательно демонстрируемые формы поведения, которые соответствуют административным и правовым нормам. Особенность таких методов состоит в том, что они могут сочетаться с другими методами в силу своей инерционности.

Вопросы для самопроверки:

- Какое направление деятельности организационного психолога позволяет выявить проблему в организации, проанализировать и решить ее?
- Какое направление деятельности психолога позволяет повышать психологическую культуру работников в организации?
- Какое направление деятельности психолога осуществляется в форме скрининговых обследований всех сотрудников организации с целью выявления группы риска (профдеформация, эмоциональное выгорание и др.) и принятия решения о необходимости дальнейшей психокоррекционной работы с ними в форме психологических тренингов и других мероприятий?

Задания для самостоятельной работы

1. Составить таблицу «Междисциплинарные связи организационной психологии»
2. Написать контрольную работу на тему: «Практика ассесмент-центра в организационной психологии».

Учебная литература:

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — 978-5-94845-272-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

Тема 3. Организационная власть и лидерство

Цель: дать сравнительный анализ организационной власти и лидерству.

Глоссарий: лидер, руководитель, формальный лидер, неформальный лидер, стили лидерства.

План лекции

1. Лидер и руководитель
2. Концепции лидерства

1. Лидер и руководитель

В общественном сознании понятия «лидер» и «руководитель» практически не различаются и в текстах часто употребляются как синонимы. Тем не менее люди, занимающие эти позиции в организации, выполняют разные функции и поэтому должны обладать разными свойствами. Если условно выделить в организации такие объекты приложения усилий, как план, персонал, исполнение и результат, то лидер и менеджер займут по отношению к ним различные позиции. Лидер определяет направление движения, менеджер разрабатывает план и график продвижения в избранном направлении. Лидер воодушевляет и мотивирует персонал, менеджер следит за исполнительностью людей и соблюдением требований к выполняемой работе. Лидер поощряет людей за реализацию плана, менеджер следит за достижением промежуточных целей. Лидер, оценив качество полученного результата, начинает планировать получение нового, менеджер оформляет результат, добивается получения на его основе дополнительных преимуществ.

Лидер – человек, играющий в группе ключевую роль при целеполагании, контроле и изменении деятельности других членов группы по достижению групповых целей. Быть лидером означает быть способным внести наибольший вклад в достижение общей цели, помочь другим поверить в ее достижение и при этом получить удовлетворение от достигнутого.

Если конкретная группа нацелена на выполнение какой-либо задачи, ее лидер должен в

большой степени, чем другие, быть способным к ее выполнению. Если же целью группы является социоэмоциональное удовлетворение, лидер должен быть в состоянии больше всех помочь другим членам удовлетворить эту потребность. В целом положение члена группы тем выше, чем в большей степени он идентифицирует себя с групповыми нормами и целями.

Лидер не только выражает себя как индивидуальность, но и является выразителем потребностей своей группы или организации.

Любая организация может быть представлена в двух аспектах: формальном и неформальном. Отношения среди сотрудников с формальной точки зрения – должностные, с неформальной – личностные. Соответственно руководитель занимает верхнюю позицию с формальной (официальной) точки зрения, лидер – с неформальной. На лидера основное влияние оказывают члены группы, и ему приходится реагировать на изменение мнения своих последователей. В то же время на руководителя постоянно оказывается двустороннее влияние: руководства и подчиненных. Для него более существенным является влияние его собственного руководства, с чьего соизволения он поставлен на данную должность и чьи интересы он обязан блюсти в первую очередь, а не подчиненных. Поскольку влияние последних на руководителя для него менее значимо, то и его реагирование на запросы подчиненных может носить менее выраженный характер, чем на запросы высшего начальства. Стоит руководителю в своем стиле управления сделать акцент на лидерстве, т.е. больше принимать во внимание мнение своих подчиненных, чем собственного руководства, и он рискует потерять свою должность. Поэтому проявление лидерских качеств может реализоваться более полно у руководителей «верхних этажей» управления в независимых фирмах. И в этом случае использование такого понятия, как «лидер бизнеса», становится вполне оправданным.

2. Модели лидерства

Существует несколько моделей лидерства.

Руководитель со стороны. «Пришлый» директор может быть определен как директор, который не является и не являлся ни сотрудником данной фирмы или ее филиалов, ни родственником работающих в фирме. Например, корпорация TIAACREF – общенациональный инвестор в США – рекомендовала другим не покупать акций фирм, в которых большинство в управленческой команде не принадлежит «пришлым».

Модель лидера Дж. Хоманса. Модель включает три основных элемента: задания, взаимодействия и установки. От руководителя сотрудники получают задания, выполняя их, налаживают взаимодействие, результат которого – симпатии, антипатии, чувства, установки. Чем чаще взаимодействия, тем сильнее установки. И наоборот, чем длительнее взаимодействия, тем тождественнее установки, тем сотрудники более похожи. У них возникают общие нормы, то, чем они вместе дорожат. Нормы выполняются тем лучше, чем более сплочена общность. Нормы могут соблюдаться лучше, чем формальные правила. По отношению к нарушителям могут применяться неформальные санкции.

Теория стилей Р. Лайкерта. Ранее в теории управления основной акцент делался на цели организации. Современные концепции исходят из разнообразия поведения лидера. Если проранжировать такое многообразие, получится шкала. Ее крайние точки:

- 1) лидер авторитарного типа, максимально использующий свою власть и минимально – свободу подчиненных;
- 2) лидер демократического типа, ориентированный на коллективное принятие решений, допускающий максимум свободы при минимуме власти. Между ними расположены все другие типы лидерского поведения.

Реальные стили управления можно представить в виде континуума от 1 до 4.

В модели 1 руководитель не доверяет подчиненным, редко подключает их к принятию решений, а задачи спускаются вниз уже готовыми. Основной стимул – страх и угроза наказания, вознаграждения случайны, взаимодействие строится на взаимном недоверии. Формальная и неформальная организация находятся в противоборстве.

Модель 2. Руководство удостаивает подчиненных некоторым доверием, но как хозяин слуг. Часть решений делегируется вниз. Вознаграждение действительное, а наказание – потенциальное, и то, и другое используется для мотивации работников. Неформальная организация отчасти про-

тивостоит формальной.

В модели 3 руководство проявляет большее, но не полное доверие к подчиненным. Общие вопросы решаются наверху, частные делегируются вниз. Ограниченное включение в принятие решений используется для мотивирования. Неформальная организация если и существует, то не совпадает с формальной лишь частично.

Модель 4 характеризует полное доверие. Процесс принятия решений рассредоточен по всем уровням, хотя и интегрирован. Поток коммуникаций идет не только вверх – вниз, но и горизонтально. Формальная и неформальная организации совпадают.

Р. Лайкерт назвал модель 1 ориентированной на задачу с жестко структурированной системой управления, а модель 4 – ориентированной на взаимоотношения, в основе которых лежат бригадная организация труда, коллегиальное управление, делегирование полномочий и общий контроль. Р. Лайкерт разработал методику экспертной оценки из 20 пунктов, построенных в виде шкал. По мнению автора, более эффективна модель 4.

Модель «стимулирующего» и «предупредительного» стилей управления. В университете г. Огайо (США) разработан опросник, состоящий из 15 показателей. Факторный анализ показал, что имеют место два стиля, независимых друг от друга: «стимулирующий» и «предупредительный». Высокие оценки по шкале «стимулирующего» стиля не означают низких оценок по шкале «предупредительного» стиля.

Модель ситуативного руководства. Теория Ф.Э. Фидлера допускает множественность оптимальных стилей руководства. В соответствии с этой теорией производительность группы зависит от взаимодействия стиля руководства и степени благоприятности ситуации. Легче быть руководителем, если:

- группа доверяет и симпатизирует руководителю;
- группа выполняет четко сформулированные задачи;
- положение руководителя подкреплено реальной властью.

При наличии всех этих условий наилучшим стилем руководства с целью хорошего выполнения работы является руководство, ориентированное на задачу. Если все перечисленные условия не выполняются, наилучшим также будет руководство, ориентированное на задачу. Иначе говоря, руководители, ориентированные на задачу, действуют лучше либо в крайне благоприятных, либо в крайне неблагоприятных ситуациях. В ситуациях со средней благоприятностью лучше действуют руководители, ориентированные на отношения.

Ф.Э. Фидлер исходил из предположения, что стиль руководства изменить очень трудно, и поэтому выступал за проектирование ситуации, в которую будет «помещен» руководитель со сложившимся стилем. Поскольку руководитель изменить себя и свой стиль управления, как правило, не способен, его нужно исходя из ситуации и стоящей задачи помещать в те условия, где он сможет наилучшим образом себя проявить.

Важен и вывод о том, что каждая ситуация, в которой проявляется руководство, всегда есть сочетание действий руководителя, поведения его подчиненных, времени, места и других обстоятельств. И это сочетание чаще неблагоприятно, чем благоприятно. Этой же точки зрения придерживается и один из ведущих представителей теории «человеческих ресурсов» Д. МакГрегор, который считает, что лидерство – это всегда определенное социальное отношение. В понятие «лидерство» следует включить по крайней мере четыре переменные:

- 1) характеристики лидера;
- 2) позиции, потребности и прочие характеристики его последователей;
- 3) характеристики организации: ее цель, структуру, природу задач, подлежащих выполнению;
- 4) социальную, экономическую и политическую среду.

Таким образом, личностные особенности лидера не могут не рассматриваться в более широком контексте. Участие в организации ведет к появлению социального «пласта» в анализе психологических характеристик лидерства и менеджмента. Ф.Э. Фидлер заложил основу для ситуационного подхода к управлению.

Вопросы для самопроверки:

1. Кто из ученых объяснял лидерство наличием определенного набора общих для всех лидеров личностных качеств?
2. В чем недостаток поведенческих теорий лидерства?
3. В чем достоинство ситуационных теорий лидерства?
4. Какие факторы, по мнению Ф. Фидлера, влияют на поведение руководителя?

Задание для самостоятельной работы

Дать сравнительный анализ следующих моделей лидерства – Модель «путь - цель», «Трехфакторная модель лидерства», Концепция «3 D» и «Теория жизненного цикла» (оформить в таблицу).

Учебная литература:

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — 978-5-94845-272-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

Шалагинова Л.В. Психология лидерства [Текст] / Л.В. Шалагинова. – СПб.: Питер, 2007.

Тема 4. Мотивация профессиональной деятельности

Цель: дать представление о мотивации профессиональной деятельности работников в организации.

Глоссарий: мотивация, внешняя мотивация, внутренняя мотивация, стимул и антистимул, стимулирование труда, результат труда, рабочее место.

План лекции

1. Мотивация в организации
2. Симулирование труда персонала

1. Мотивация в организации

Мотивация (от лат. moveo – двигаю) – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают границы, формы и степень активности деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Отсюда все определения мотивации рассматривают в двух аспектах: как совокупность факторов или мотивов и как динамичное образование, как процесс, механизм. Например, согласно схеме В.Д. Шадрикова (1982), мотивация обусловлена потребностями и целями личности, уровнем притязаний и идеалами, условиями деятельности (как объективными, внешними, так и субъективными, внутренними – знаниями, умениями, способностями, характером) и мировоззрением, убеждениями и направленностью личности и т. д. С учетом этих факторов происходит принятие решения, формирование намерения.

Однако и в том и в другом случае мотивация выступает как вторичное по отношению к мотиву образование, явление. Более того, во втором случае мотивация служит средством или механизмом реализации уже имеющихся мотивов.

Мотивация как функция управления реализуется через систему стимулов, т.е. любые действия подчиненного должны иметь для него положительные или отрицательные последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения его целей. Изучение коллектива может позволить руководителю создать мотивационную структуру, с помощью которой он осуществит воспитание коллектива в нужном направлении.

Можно выделить три основных индикатора трудовой мотивации персонала, которые могут быть измерены с помощью анкетного опроса:

- удовлетворенность своим трудом;
- заинтересованность в конечных результатах своего труда;
- приверженность своей организации.

От того, насколько эти составляющие трудовой мотивации выражены у данного работника, зависит его отношение к профессиональному труду и рабочее поведение.

Большинство психологов согласны с выделением двух типов мотивации и соответствующих им типов поведения:

1) внешней мотивации и соответственно внешне мотивированного поведения;

2) внутренней мотивации и соответственно внутренне мотивированного поведения. Внешняя мотивация – конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне Я личности или вне поведения. Достаточно инициирующим и регулирующим факторам стать внешними, как вся мотивация приобретает характер внешней.

Внутренняя мотивация – конструкт, описывающий такой тип детерминации поведения, когда инициирующие и регулирующие его факторы проистекают изнутри личностного Я и полностью находятся внутри самого поведения. Внутренне мотивированные деятельности не имеют поощрений, кроме самой активности. Люди вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, а не для достижения каких-либо внешних наград. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения некоей другой цели.

Для объяснения этого типа мотивации было создано множество теорий: теория компетентности и мотивации эффективностью, теории оптимальности активации и стимуляции, теория личностной причинности, теория самодетерминации, теория «потока».

Внешняя и внутренняя мотивации могут значительно энергетизировать поведение и существенно изменять его направление, другими словами, оказывать решающее влияние на его детерминацию. Каждый вид мотивации имеет свои плюсы и минусы, оказывает различное влияние на психические процессы. Наиболее позитивно как на познавательные процессы, так и на личность в целом воздействует внутренняя мотивация. Внешняя мотивация может иметь преимущество при решении частных задач.

2. Симулирование труда персонала

Стимулирование труда – это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно. Она выполняет экономическую, социальную, нравственную функции.

Экономическая функция выражается прежде всего в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции.

Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный общественный климат в обществе. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиции и исторического опыта.

Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме того, формирование потребностей, а в итоге и развитие личности также предопределяются организацией и стимулированием труда в обществе. При этом стимулы могут быть материальными и нематериальными.

Стимулирование труда – довольно сложная процедура. Существуют определенные требования к его организации: комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность.

Комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия. Комплексность предполагает также наличие антистимулов.

Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Подходы к обеспеченным и малообеспеченным работникам должны суще-

ственно отличаться. Различными должны быть подходы к кадровым и молодым работникам.

Гибкость и оперативность проявляются в пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

В целях максимизации действия стимулов необходимо соблюдать определенные принципы стимулирования:

1. Доступность. Каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть демократичными и понятными.

2. Ощутимость. Практика показывает, что существует некий порог действенности стимула. В разных странах и коллективах он существенно различается. Для одних работников ощутимым может быть стимул и в один доллар, для других мало и десяти. Данное обстоятельство необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.

3. Постепенность. Материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать на практике. Однажды резко завышенное вознаграждение скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника. Ни в коем случае не допускается снижение уровня материального стимулирования, на каком бы высоком уровне он ни находился. Практические исследования подтверждают утверждение психологов о том, что между желаемым и реальным уровнем материального вознаграждения обычно существует линейная зависимость. Вслед за повышением вознаграждения формируется новый, более высокий уровень притязаний, а значит, и размер вознаграждения за тот же труд.

4. Минимизация разрыва между результатом труда и его оплатой. Переход большинства зарубежных фирм на еженедельную оплату труда обоснован прежде всего необходимостью соблюдения этого принципа. Одновременность действия стимула (вознаграждения) замечена давно. Как показали наши эксперименты, соблюдение этого принципа позволяет в большинстве случаев даже снижать уровень вознаграждения, так как большинство людей предпочитает принцип «лучше меньше, но сразу». Кроме того, учащение вознаграждения, его четкая связь с результатом труда – сильный мотиватор. Повышение уровня вознаграждения по отношению к предыдущему приносит работнику как материальное, так и моральное удовлетворение, повышает его тонус и настроение. Временное же снижение этого уровня у большинства людей вызывает чувство «реванша» и положительно сказывается на трудовой активности.

5. Сочетание материальных и моральных стимулов. По своей природе материальные и моральные факторы одинаково сильны. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Имеются в виду уровень развития экономики, традиции того или иного государства, а также материальное положение, возраст и пол работника. Принимая во внимание данное обстоятельство, необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника. Как свидетельствуют наблюдения социологов, к пятидесяти годам жизни значимость моральных и материальных стимулов при нормальном развитии экономики для многих почти уравнивается. Недооценка или переоценка стимулирования и видов стимулов одинаково вредна для эффективного менеджмента на предприятии.

6. Сочетание стимулов и антистимулов. Споры о значимости стимулов и антистимулов не утихают. Необходимо их разумное сочетание. Опыт развитых стран показывает постоянную трансформацию мотиваторов (стимулов) от преобладания антистимулов (страх, голод, штрафы и т.д.) к преимущественному использованию стимулов. Все зависит от уровня развития общества, его истории, нравов и традиций. Необходимую корректировку надо делать и на историю компании, род ее деятельности, уровень квалификации, профессиональной подготовки и социальный состав работников. Изначально можно утверждать, что уровень стимулов и антистимулов в коллективе шахты, стройки, атомной электростанции или научно-исследовательского центра будет различен. Системы морального и материального стимулирования труда в различных компаниях предполагают комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и, как следствие, повышение эффективности труда, его качества.

Человечество накопило немало форм, систем, методов стимулирования работников. Как отмечалось выше, все стимулы условно подразделяются на материальные и нематериальные. Со-

отношение их в различных фирмах значительно отличается. В большинстве фирм Западной Европы постепенно сокращается доля материального вознаграждения и увеличивается доля нематериальных стимулов, в то время как для значительного числа российских предприятий и фирм характерны сокращение в доходах семей доли общественных фондов потребления и увеличение доли в доходах материального вознаграждения. Налицо процесс конвергенции двух ранее противостоящих систем, т. е. ухода от гипертрофированного воздействия на труд непосредственно материальных стимулов в одной системе и явной недооценки их в другой.

Заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Это вершина айсберга системы стимулирования персонала компании, но при всей значимости заработная плата в большинстве процветающих фирм не превышает 70% дохода работника. Среди форм материального стимулирования, кроме заработной платы, можно отметить бонусы, которые постепенно входят в практику многих компаний, заменяя ранее дискредитировавшую себя по различным причинам тринадцатую зарплату. Бонусу, в отличие от тринадцатой зарплаты, предшествует оценка, или аттестация, персонала. В отдельных организациях бонусы составляют до 20% дохода сотрудников в год. Важное значение в формировании дохода приобретают такие формы, как участие в прибылях и акционерном капитале.

Существенную значимость приобретают нематериальные стимулы, что можно объяснить не только стремлением к социальной гармонии, но и возможностью ухода от налогов, которые толкают работодателей к поиску путей их неуплаты.

Для определения размера заработной платы существует несколько последовательных шагов:

1. Описание рабочего места. Наиболее известный метод такого описания – должностная инструкция работника.
2. Оценка рабочего места. Подробная и обстоятельная оценка рабочего места позволяет уточнить профиль должности, повысить уровень справедливости в оплате труда, упорядочить взаимоотношения в коллективе.

Классификация рабочих мест позволяет определить относительную ценность каждого работника предприятия. Формы и методы классификации различны. Наиболее распространенными являются:

- ранжирование рабочих мест – наиболее простой, но наименее точный метод классификации, когда каждому рабочему месту присваивается определенный ранг. Число рангов произвольное. Ранжирование – самая простая и дешевая система установления уровня заработной платы, доступная для любой организации. Установление несколько лет назад в Российской Федерации 18-разрядной сетки с минимумом оплаты и соответствующим коэффициентом для каждого разряда в целом отвечает мировым стандартам. Система разрядов позволяет более точно установить степень сложности работы и ее соответствующей оплаты. Однако элементы и степень объективизма до сих пор вызывают справедливые нарекания представителей ряда профессий;

- многофакторный анализ рабочего места – позволяет в максимальной степени объективно оценить рабочее место. Такой анализ основан на классификации рабочего места, его ранжировании, т.е. оценке количеством баллов. Каждый значимый фактор рабочего места оценивается в баллах, а их стимулирование позволяет в итоге провести ранжирование.

Однако вышеперечисленные действия по оценке рабочего места могут быть выполнены только в условиях командно-административной системы. В условиях же рыночной экономики существенную корректировку в определении зарплаты того или иного работника может внести изучение средней «стоимости» работника на рынке труда. Вот почему можно наблюдать несоответствие зарплаты некоторых работников их действительной рыночной стоимости

Вопросы для самопроверки:

- Какие формы материального стимулирования, кроме заработной платы, используют руководители организаций?
- К каким последствиям может привести недооценка или переоценка стимулирования?
- Какие функции выполняет стимулирование труда?

Задание для самостоятельной работы

Составить конспекты статей И.С. Варданян «Мотивационная система персонала» // Управление персоналом. – 2006. – №5 и «Предложение по совершенствованию системы нематериального стимулирования» // Управление персоналом. – 2005. – №17.

Учебная литература:

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Занковский А.Н. Организационная психология [Текст] / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МПСИ, 2002.

Кирхлер Э. Мотивация в организациях [Текст] / Э. Кирхлер, К. Родлер. – Харьков: Гуманит. центр, 2003.

Магура М.И. Управление мотивацией персонала [Электронный ресурс] / М.И. Магура // Кадровый менеджмент. – Режим доступа: <http://www.maguru.ru/articles/motivation.html>.

Тема 5. Организационная культура

Цель: дать представление о сущности организационной культуре и ее роли в организации.

Глоссарий: организационная культура, корпоративная культура, социокультура, органическая культура, предпринимательская культура, бюрократическая культура, партисипативная культура.

План лекции

1. Понятие организационной культуры
2. Структура организационной культуры
3. Типы организационной культуры

1. Понятие организационной культуры

Поведение человека в компании всегда социально обусловлено. Разные люди или группы людей могут специализироваться в соответствии с возложенной на них ролью, поставленной целью или задачей либо отличать себя от других членов организации в соответствии со своим рангом или статусом в иерархии. В пределах одной и той же организации сотрудники могут ставить перед собой различные цели, но практически все они должны коллективно трудиться ради достижения общей стратегической цели компании, определяемой ее миссией и ресурсными возможностями. Основным связующим элементом, позволяющим эффективно объединить социально разнородный персонал компании на достижение общей цели, выступает организационная культура фирмы.

В настоящее время наиболее удачным с позиции системного подхода является определение организационной культуры как социально-духовного поля компании, формирующегося под воздействием материальных и нематериальных, явных и скрытых, осознаваемых и неосознаваемых процессов и явлений, взаимодействие людей в котором происходит на основе общей философии, идеологии, ценностей, подходов к решению проблем и норм поведения персонала. Это взаимодействие обуславливает своеобразие организации и позволяет ей продвигаться к успеху. Такой подход к организационной культуре позволяет определять, анализировать и понимать организационную культуру как феномен многогранный, динамичный, многоаспектный и многоуровневый.

Одним из аспектов организационной культуры является чувство принадлежности сотрудника к коллективу. Ф. Харри и Р. Моран предлагают десять характеристик организационной культуры, важных для личностной адаптации специалиста при вхождении в организацию:

- 1) осознание себя и своего места в организации;
- 2) коммуникационная система и язык общения;
- 3) внешний вид, одежда и презентация себя на работе;
- 4) что и как едят люди, привычки и традиции в этой области;
- 5) осознание времени, отношение к нему и его использование;

- 6) взаимоотношения между людьми;
- 7) ценности и нормы;
- 8) вера во что-то и отношение или расположение к чему-то;
- 9) процесс развития работника и обучение;
- 10) трудовая этика и мотивирование.

Понятия «организационная культура», «социокультура» и «корпоративная культура» часто используются как синонимы, но тем не менее их следует различать.

Социокультура включает в себя характеристики социально-психологического климата, социальной позиции, социальной жизни. Корпоративная культура представляет собой систему материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействий между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность, восприятие себя и других, что проявляется в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды.

Корпоративная культура – это модель поведенческих норм, разделенных между всеми членами организации, которая была использована в прошлом и признана правильной, а следовательно, должна быть передана новым сотрудникам.

Организационная культура – интегральная характеристика организации, которую составляют нормы поведения в организации и способы оценки результатов деятельности.

Вместе с тем следует отметить и взаимовлияние корпоративной и организационной структур предприятия. В частности, предложенная В. Сате модель включает семь процессов, посредством которых культура влияет на организационную деятельность:

- 1) кооперацию между индивидами и частями организации;
- 2) принятие решений;
- 3) контроль;
- 4) коммуникацию;
- 5) лояльность организации;
- 6) восприятие организационной среды;
- 7) оправдание своего поведения.

Именно в рамках этих процессов организации В. Сате обнаруживает влияние корпоративной культуры на организационный эффект (производственный результат). Модель В. Сате носит скорее декларирующий характер в установлении связи между эффективностью организационных процессов и корпоративной культурой, не выражает инструментальной сущности управления последней в целях формирования оптимальных бизнес-процессов.

Другую модель формирования корпоративной культуры предложили американские ученые Т. Питерс и Р. Уотерман, считающие корпоративную культуру неформализуемым явлением (явление, которое нельзя точно описать через универсальные критерии) организации. В основе их подхода лежит исследование успешных предпринимательских структур и элементов корпоративной культуры, в них реализованных. В обобщенном виде их можно представить следующим образом:

- 1) вера в действия (action) организации;
- 2) связь с потребителем, т.е. открытость организации;
- 3) поощрение автономии и предприимчивости работников;
- 4) рассмотрение людей как главного источника производительности и эффективности;
- 5) знание того, чем управляешь, т.е. профессиональная компетентность работника;
- 6) простая структура организации и немногочисленный штат управления;
- 7) одновременное сочетание гибкости и жесткости в управлении организацией.

Особенность данной модели в том, что она предлагает не поиск формальных параметров, выражающих корпоративную культуру, а формирование таковой по аналогии с успешно практикующими организациями.

2. Структура организационной культуры

Структура – это взаимное расположение частей, составляющих одно целое.

Существуют различные подходы к рассмотрению структур организационной культуры, приведем лишь некоторые из них.

М. Магура предлагает следующую модель: ценности, системы отношений, поведенческие

нормы, а также действия и поведение работников.

Традиционное понимание компонентов корпоративной культуры подразумевает следующие пять элементов: стратегия организации, персонал, структура, стиль управления, системы координации. Проявление корпоративной культуры рассматривается на внешнем и внутреннем уровнях осознания (восприятия) таковой. Внешний уровень (видимый) состоит из видимой атрибутики и провозглашенных целей, фирменной одежды, символов, рекламных слоганов и девизов. Внутренний уровень – иерархическая шкала, ценности и нормы, определяющие и регламентирующие поведение сотрудников внутри компании, а также негласные правила, обозначенные во внутренней документации, с которой новый сотрудник знакомится и изучает в первые дни работы. Осознание сотрудником себя как части коллектива (внутренний уровень корпоративной культуры) может быть, в свою очередь, определено как адаптация человека на социальном и личностном уровне в профессиональном коллективе.

Э. Шейн выделяет три уровня организационной культуры:

- **поверхностный** – включает такие внешние организационные характеристики, как продукция и услуги, оказываемые организацией, используемая технология, архитектура производственных помещений и офисов, наблюдаемое поведение работников, формальное языковое общение, лозунги и т.п.;

- **внутренний** – это ценности, верования, разделяемые членами организации;

- **глубинный** – базовые предположения, которые трудно осознать без специального сосредоточия на этом вопросе. Наглядно структуру организационной культуры можно представить в виде дерева. Каждая составляющая дерева представляет собой уровень организационной культуры. Так, самый очевидный «внешний» уровень культуры – это крона: веточки, листья, цветы и плоды. Внешний уровень позволяет человеку почувствовать, увидеть и услышать, какие условия в организации созданы для ее сотрудников, и то, как люди в этой организации взаимодействуют друг с другом. Все, что в организации имеет место на данном уровне, – видимый результат сознательного формирования, культивирования и развития.

Следующий, более глубокий уровень организационной культуры – «подповерхностный» (ствол) – это ценности и нормы, принципы и правила, определяющие внутреннюю и отчасти внешнюю жизнь организации. Это тот самый уровень, изучение которого дает возможность понять, почему в организации существуют именно такие условия работы, отдыха сотрудников и обслуживания клиентов, почему люди в этой организации демонстрируют такие образцы поведения.

И наконец, самый глубинный уровень организационной культуры – уровень базовых предположений (корни). (Можно сколько угодно холить и лелеять листочки дерева и его ствол, но если корни не обеспечивают достаточное количество питания, то вряд ли дерево будет разрастаться и зеленеть. Фактически речь идет о том, что принимается человеком на подсознательном уровне – это определенные рамки восприятия человеком окружающей действительности и существования в ней, как этот человек видит, понимает происходящее вокруг него, как он считает правильным поступать в различных ситуациях.

По мнению А.М. Ветитнева и А.В. Гостюхиной, организационная культура носит многоуровневый характер:

- 1) уровень социальной адаптации – система подбора и обучения персонала, способствующая быстрому усвоению культуры организации, а также форм предметной деятельности. В случае успешной адаптации новые работники становятся носителями культуры организации и в последующем передают ее новым поколениям;

- 2) уровень отношений – система власти, система внутренних коммуникаций, система взаимодействий с внешней средой; 3) уровень мотивации – система аттестации, система вознаграждений, система социальных трансфертов, система идентификации.

3. Типы организационной культуры

Организационная культура в компании формируется на основе таких факторов, как личность руководителя, сфера бизнеса и этап развития компании.

Существуют различные подходы к типологии организационной культуры. Так, Д. Коул выделяет четыре типа организационной культуры: органическую; предпринимательскую; бюрократическую;

тическую; партисипативную (демократическую).

Органическая культура характеризуется тем, что работники в основном ориентированы на социальные нужды, поэтому смысл профессиональной деятельности они видят в решении социальных проблем, а также во взаимоотношениях друг с другом.

При доминировании *предпринимательской организационной культуры* работники руководствуются только личными интересами. Они равнодушны к целям организации, кроме целей, сопряженных с достижением максимальной прибыли.

При преобладании *бюрократической организационной культуры* работники характеризуются как прирожденные лентяи, они пассивны и нуждаются в контроле со стороны организации.

При *партисипативной организационной культуре* подавляющее большинство работников готовы напряженно трудиться ради достижения целей, находящихся за пределами их личных интересов.

Крупнейший американский специалист в области управления У. Оучи предложил свой вариант типологии организации, который базируется на различиях в регуляции взаимодействий и отношений. У. Оучи выделил три наиболее распространенных типа культуры: рыночную, бюрократическую, клановую.

Рыночная культура базируется на господстве стоимостных отношений. Руководство и персонал такого типа организаций ориентируются главным образом на рентабельность.

Бюрократическая культура основывается, как правило, на системе власти, осуществляющей регламентацию всей деятельности предприятия в форме правил, инструкций и процедур.

Клановая культура – элемент неформальных организаций, является дополнением к двум вышеуказанным. Люди в такой организации объединены какой-либо разделяемой всеми системой ценностей.

Вопросы для самопроверки:

– При каком типе организационной культуры подавляющее большинство работников готовы напряженно трудиться ради достижения целей, находящихся за пределами их личных интересов?

– Какой тип организационной культуры характеризуется тем, что работники в основном ориентированы на социальные нужды?

– Какие типы организационной культуры выделил Д. Коул?

– Какая культура базируется на господстве стоимостных отношений?

Задание для самостоятельной работы

Контрольная работа по теме «Корпоративная культура современной организации : плюсы и минусы».

Учебная литература:

Камерон К.С. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст]: пер. с англ. / К.С. Камерон, Р.Э Куин; под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Питер, 2001.

Спивак В.А. Корпоративная культура [Текст] / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2002.

Тема 6. Основные направления практической работы и профессиональная позиция психолога в образовательной организации

Цель: дать представление об основных направлениях в образовательной организации

Глоссарий: психопросвещение, психокоррекция, психодиагностика, психоконсультирование.

План лекции

1. Основные направления в работы психолога
2. Выбор метода обследования
3. Психологический диагноз

1. Основные направления в работы психолога

Деятельность практического психолога включает различные виды работ: психологическая

профилактика, диагностика, психологическая коррекция, работа по развитию личности учащихся, психологическое консультирование и психологическое просвещение. Все эти виды работ взаимосвязаны и в практической деятельности психолога присутствуют в неразрывном единстве.

Практическому психологу необходимо владеть всеми видами работы, так как только в совокупности они дают возможность на высоком профессиональном уровне решать стоящие перед ним задачи.

Психологическое просвещение - самое первое приобщение педагогического коллектива, учащихся и родителей к психологическим знаниям. Основным смыслом работы заключается в том, чтобы: а) знакомить учителей и родителей с основами возрастной, педагогической и социальной психологии, учащихся - с основами самовоспитания; б) популяризировать и разъяснять результаты новейших психологических исследований; в) формировать потребность в психологических знаниях, желание использовать их в работе с ребенком или в интересах собственного развития.

Основные формы этого вида работы школьного психолога - лекции, беседы, семинары, выставки, подборка литературы и пр. При этом совсем не обязательно всю эту работу проводить школьному психологу лично - можно приглашать разных специалистов. Однако содержание всех этих форм обеспечивает психолог: важно, чтобы лекции, беседы, семинары не проходили только на абстрактно-теоретическом уровне, а имели предметом своего обсуждения конкретные проблемы данной школы, данного контингента учащихся, т. е. наглядно показывали бы, что психологические знания имеют непосредственное отношение к решению конкретных проблем обучения и воспитания школьников.

Психологическая профилактика - на основе своих знаний и опыта психолог проводит работу по предупреждению возможного неблагополучия в психическом и личностном развитии ребенка. Задачами психопрофилактики являются: а) формирование ответственности за соблюдение в школе психологических условий, необходимых для полноценного психического и личностного развития школьника на каждом возрастном этапе; б) своевременное выявление таких особенностей ребенка, которые могут способствовать появлению определенных сложностей или отклонений в его интеллектуальном или личностном развитии; в) предупреждение возможных осложнений в связи с переходом учащихся на следующую возрастную ступень.

Психопрофилактическая работа может проводиться как с отдельными учащимися или группами учащихся - классами, возрастными параллелями, так и с членами педагогического коллектива, родителями, другими взрослыми, которые могут оказать влияние на формирование личности школьника.

Психологическое консультирование - помощь в решении тех проблем, с которыми к психологу обращаются учителя, учащиеся, родители. Нередко потребность в консультации осознается после просветительной и профилактической деятельности психолога. Консультации могут быть индивидуальными и групповыми. Центральным моментом консультации является процесс взаимодействия психолога и консультируемого (или консультируемых), установление доверительных взаимоотношений между ними.

Психологическая диагностика - углубленное проникновение психолога во внутренний мир индивида. В настоящее время психодиагностика занимает одно из главных мест в психологической службе, так как в школе существуют многочисленные психологические проблемы. При этом необходимо иметь в виду, что диагностика в школе не является самоцелью. Ее данные необходимы для того, чтобы: 1) определить программу дальнейшей работы психолога с ребенком - акцентировать деятельность на развитии или коррекции; 2) проверить эффективность психопрофилактических мер; 3) дать правильное направление консультативному процессу; 4) выбрать наиболее актуальную для данной школы тематику психологического просвещения и пр.

Процедура диагностико-коррекционной или диагностико-развивающей работы сложна, объемна и ответственна.

Запрос к психологу. Когда перед школьным психологом встает задача психодиагностики? Когда к нему приходят учителя, родители или сами учащиеся с той или иной проблемой, т. е. когда к психологу поступает запрос?

Любой запрос, формальный он или неформальный, является для психолога сигналом воз-

никновения проблемы учащегося (или группы учащихся, класса). Следует отметить, что во многих случаях жалобы носят чрезвычайно расплывчатый, неопределенный характер.

Наиболее распространенные запросы к психологу со стороны учителей и родителей связаны с нежеланием некоторых учеников учиться, с низкой успеваемостью отдельных учащихся по всем или каким-то определенным учебным предметам, с жалобами на несоответствие - уровня учебной деятельности потенциальным возможностям ученика. Учащиеся обращаются к психологу с просьбой помочь им овладеть определенными умениями и навыками, развить свою память, стать внимательнее, сосредоточеннее на уроке, научить рационально распределять свое время и пр.

Помимо учебных, много запросов по так называемым личностным проблемам учащихся, таким, как тревожность ребенка (особенно обусловленная школьной дезадаптацией), различного рода комплексы, трудности в поведении, во взаимоотношениях с другими людьми. Учащиеся часто обращаются к психологу в связи со сложностями в общении со сверстниками, особенно лицами противоположного пола, трудностями во взаимоотношениях с учителями и родителями. Многие школьники, особенно подростки и юноши, стремятся развить определенные личностные качества, составить программу самовоспитания, определить для себя будущую профессию, поэтому они испытывают потребность в квалифицированной психологической помощи.

К психологу приходят запросы, касающиеся составления программы воспитательной работы с "трудными" классами (чаще всего - с подростковыми), с детьми из неблагополучных семей с целью предупреждения или преодоления межличностных конфликтов среди учащихся, учителей, родителей, налаживания контактов между школой и семьей.

Многие обращения к психологу связаны с профессиональной ориентацией тех учащихся, выбор профессии для которых осложняется отставанием их в учебе, неопределенными интересами, частичными недостатками в структуре их способностей и пр.

Нередко к психологу обращаются с просьбой определить целесообразность ускоренного прохождения учебного курса ("перешагивание" через классы) ребенком в связи с его яркой одаренностью или высоким уровнем развития способностей. Таким образом, запросы носят очень разнообразный характер.

Для определения точности запроса, для наполнения конкретным содержанием затронутой проблемы требуется проведение специальной беседы с человеком, сделавшим запрос. Такая беседа имеет и дополнительное значение - она служит для сбора первичной информации об учащемся, помогает прояснить его трудности перед взаимодействием с ним психолога.

Кроме того, школьный психолог, условно говоря, может сделать запрос самому себе по поводу какого-либо конкретного школьника или группы учащихся, если особенности поведения, общения и обучения привлекут его внимание, и он почувствует необходимость выяснить причины этих особенностей с целью их коррекции или развития.

Определение психологической проблемы. На основе запроса или требования, идущих от практики, необходимо найти и сформулировать психологическую проблему. Это делается путем сбора и изучения возможно более полной информации об ученике. Сбор информации обычно происходит в процессе наблюдений за ребенком на уроках, во время перемен, внеклассных мероприятий" бесед с классным руководителем, другими учениками" родителями, товарищами. Психолог сопоставляет эти данные с "личным делом" школьника, в котором фиксируются все результаты психологических обследований" случаи обращений к школьному психологу, ход и результаты диагностической и коррекционно-воспитательной работы.

Очень важно, чтобы психолог получил данные об истории развития ребенка, это должно стать основным фоном всего дальнейшего исследования.

Когда психологическая проблема становится ясной, психолог выдвигает гипотезы о причинах нарушений в обучении, воспитании, развитии учащегося, о его потенциальных возможностях, о направленности его интересов. При этом следует помнить, что в ходе исследования необходима гибкая тактика. Психолог на основании новых данных, дополнительных сведений, результатов выполнения школьником того или иного задания, углубленного знания истории его развития может, в случае необходимости, менять исходные предположения и формулировать новые.

На основании обследования и предварительной работы с ребенком психолог формулирует

новое предположение - противоположное первому: трудности данного ученика обусловлены его литературными способностями, богатым воображением, самостоятельностью мышления.

2. Выбор метода обследования

Выбор метода обследования - один из наиболее сложных этапов диагностико-коррекционной работы психолога. В процессе ответа на конкретный вопрос практики психолог применяет различные методы изучения или обследования учащегося. Поэтому он должен владеть самыми разнообразными методами как высокоформализованными (типа теста Векслера, ММРІ, опросника Кэттелла, теста Амтхауэра и др.), так и низкоформализованными (наблюдение, беседа, проективные методы пр.).

Тестовые методики обладают целым рядом достоинств: по существу, хороший тест аккумулирует в себе богатый клинический опыт, накопленный в психологии и смежных дисциплинах, и дает четкий инструментарий в руки психолога.

Одна из сложностей использования любых стандартных методик заключается в кажущейся легкости постановки точного и надежного диагноза на основе результатов тестирования. Неопытному практическому психологу кажется, что сопоставление полученных им данных с "ключом" той или иной стандартизированной методики определяет диагноз. Это неверно. Даже прекрасное знание тестовых методик не дает права на категорическое экспертное решение - нужен еще глубокий психологический анализ и грамотная интерпретация комплекса разных показателей в их динамике. Особенно это важно учитывать в работе школьного психолога - полученные в результате тестовых исследований данные могут не раскрывать ближайших возможностей школьника. Л. С. Выготский убедительно показал, что наличное состояние возможностей ребенка еще не дает правильного представления о ходе его психического развития, т. к. существенно важным является не только то, что может выполнить ребенок в настоящее время, но и то, что он сможет достичь в ближайшем будущем, какова его "зона ближайшего развития" (Выготский Л. С. Мышление и речь //Собр. соч.: в 6-ти т., т. 2. М., 1982. С. 235-269).

Чтобы более глубоко и тонко определить причины того или иного психологического явления или образования, психолог анализирует в единстве данные, полученные в результате наблюдения, собственных впечатлений и с помощью тестовых и других объективных методик. Практическому психологу следует быть чрезвычайно наблюдательным и, проводя любое обследование, обращать внимание на состояние ребенка, на особенности его поведения, мимики, жестикуляции и пр.

3. Психологический диагноз

Психологический диагноз производится не просто по результатам психологического обследования, но обязательно предполагает соотнесение полученных данных с тем, как выявленные особенности проявляются в жизненных ситуациях ("жизненные показатели"). Большое значение при постановке диагноза имеет возрастной анализ полученных данных, причем анализ с учетом "зоны ближайшего развития" ребенка.

Значительные трудности в постановке диагноза связаны с недостаточно четким представлением школьного психолога о границах своей профессиональной компетенции. Существуют две основные формы отставания в развитии: отставания, связанные с органическими нарушениями нервной системы, требующие патопсихологической медицинской диагностики; и временные отставания в психическом развитии, связанные с неблагоприятными внешними и внутренними условиями развития в основном здоровых детей. Важно, чтобы в тех случаях, когда у психолога возникают подозрения о патопсихологическом или дефектологическом характере выявленных нарушений, он не пытался бы поставить диагноз самостоятельно, а в тактичной форме рекомендовал родителям обратиться в соответствующие учреждения. То же относится и к проблеме социальных факторов, обусловивших ту или иную психологическую характеристику ребенка. Психологический диагноз должен ставиться школьным психологом в строгом соответствии с профессиональной компетенцией и на том уровне, на котором может осуществиться конкретная психолого-педагогическая коррекция.

Формулировка диагноза обязательно должна содержать прогноз, т. е. на основе всех пройденных этапов исследования нужно наметить путь и характер дальнейшего развития ребенка в

двух направлениях: при условии, если с ребенком будет своевременно проведена необходимая работа и если такая работа с ним осуществлена не будет. Следует тщательно продумывать, кому и в какой форме сообщать о диагнозе и прогнозе психического и личностного развития школьника. Сообщая диагноз тому, кто его запрашивал (учителям, родителям, учащимся), необходимо "перевести" его на доступный язык, "очистить" от научной терминологии, иначе он не будет понят, и труд психолога будет напрасным.

4. Практические рекомендации

Практические рекомендации. Последним этапом является разработка рекомендаций, программы психокоррекционной работы с учащимися, составление долговременного (или иного) плана развития способностей или других психологических образований. Д. Б. Эльконин замечал, что в отношении всех детей, как отстающих в своем развитии, так и опережающих своих сверстников, стоит вопрос о своевременной диагностике с целью предупреждения возможных отрицательных последствий для развития личности, своевременной педагогической коррекции (Эльконин Д. Б. Избранные психологические труды. М., 1989).

Программы коррекции и развития обычно включают психологическую и педагогическую части. Психологическая часть планируется и осуществляется школьным психологом. Педагогическая часть составляется на основе психологических рекомендаций совместно психологом и учителем (директором школы, классным руководителем, родителями - в зависимости от того, кто будет работать с ребенком) и выполняется педагогами и родителями под постоянным наблюдением и с помощью школьного психолога.

Рекомендации, даваемые учителям, родителям, учащимся, должны быть конкретными и понятными тем, кому они адресованы. Содержание и адрес рекомендаций зависят от сложности вопроса и области его разрешения. Психолог несет ответственность за осуществление рекомендаций и конечный результат.

Высокий профессионализм психологического заключения является не только следствием удачно подобранных методов, но также результатом личного взаимодействия психолога и испытуемого, которое требует от диагноста выдержки, терпения, находчивости, умения контролировать свое поведение, способности вызывать у ребенка чувство симпатии и доверия. Психолог развивает в себе особое состояние эмпатического сопереживания с установками, чувствами, опытом и поведением другого человека.

Вопросы для самопроверки:

- Назовите основные задачи и направления работы практического психолога.
- В чем состоят функциональные обязанности практического психолога?
- Каковы правила психоконсультирования?
- Сформулируйте требования к составлению практических рекомендаций.
- Как следует практическому психологу реагировать на разные типы запросов учителей, родителей, детей?

Задание для самостоятельной работы

Контрольная работа по теме «Особенности работы практического психолога в образовательных организациях».

Учебная литература:

Пахальян В.Э. Психопрофилактика в практической психологии образования. Методология и организация [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.Э. Пахальян. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2015. — 197 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/37677.html>

Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.Н. Захарова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Логос, 2013. — 432 с. — 978-5-98704-584-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9104.html>

Тема 7. Профессиональное здоровье и долголетие персонала

Цель: дать представление о профессиональном здоровье и факторах его разрушения.

Глоссарий: здоровье, профессиональное здоровье, психологическое здоровье, психическое

здоровье,

План лекции

1. Понятие профессионального здоровья
2. Профессиональные деструкции
3. Профессиональное долголетие как фактор психологического здоровья

1. Понятие профессионального здоровья.

Важнейшее место в жизни человека занимает трудовая и профессиональная деятельность. Под профессиональной понимается любая сложная деятельность, которая предстает перед человеком как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер. Профессиональная деятельность трудна для освоения, требует длительного периода профессионализации (включающего теоретическое и практическое обучение), имеющего высокую общественную стоимость. Все это обуславливает значимость сохранения соматического и психологического здоровья профессионала.

Под профессиональным здоровьем понимается свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие профессиональную надежность и работоспособность во всех условиях деятельности. Профессиональное здоровье (соматическое и психическое) тесно связано с адаптированностью человека. Профессиональная адаптация традиционно рассматривается как процесс становления и поддержания динамического равновесия в системе «человек – профессиональная среда». Но человек, согласно воззрениям Б. Г. Ананьева, должен рассматриваться как индивид, личность, субъект деятельности и индивидуальность. М. А. Дмитриева показала, что профессиональная психологическая адаптация, представляет собой единство адаптации индивида к физическим условиям профессиональной среды (психофизиологический аспект), адаптации субъекта деятельности к профессиональным задачам, орудиям труда, выполняемым операциям и т. д. (операциональный аспект), и адаптации личности к социальным компонентам профессиональной среды (социально-психологический аспект). При этом в качестве общего показателя адаптированности предлагается считать удовлетворенность человека содержанием и условиями труда

Физическое и психическое здоровье человека зависит от его адаптации к окружающей среде, а регулятивную функцию адаптации выполняют состояния организма и психики человека. Перенапряжение приспособительных механизмов приводит к возникновению болезни при действии на организм интенсивных и длительных раздражителей. Воздействие факторов среды на человека происходит при активном участии его психики.

Профессиональное здоровье, согласно определению, введенному военным врачом, доктором медицинских наук А.В. Пономаренко в 1992 г. применительно к летчикам, – это способность организма сохранять компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие работоспособность во всех условиях профессиональной деятельности. В дальнейшем специалисты по психологии здоровья стали определять профессиональное здоровье (для любой профессиональной деятельности) как «интегральную характеристику функционального состояния организма человека по физическим и психическим показателям с целью оценки его способности к определенной профессиональной деятельности с заданными эффективностью и продолжительностью на протяжении заданного периода жизни, а также устойчивость к неблагоприятным факторам, сопровождающим эту деятельность».

В качестве критерия профессионального здоровья исследователи рассматривают работоспособность, которая определяется как «максимально возможная эффективность деятельности специалиста, обусловленная функциональным состоянием его организма, с учетом ее физиологической стоимости».

Исходя из этого, в дальнейшем профессиональное здоровье мы рассматриваем как определенный уровень характеристик человека–профессионала, специалиста (включая социально-психологические характеристики его личности), отвечающий требованиям профессиональной деятельности и обеспечивающий ее высокую эффективность.

Сохранение у человека профессионального здоровья при одновременном обеспечении ре-

зультативности труда связано с психологической профессиональной адаптацией человека. Индикаторами нарушения адаптации (признаками дезадаптации) является, с одной стороны, возникновение негативных психических состояний человека, с другой – снижение эффективности его деятельности. Указанные индикаторы, как мы покажем далее, связаны между собой.

Под психологической профессиональной адаптацией понимается становление и сохранение динамического равновесия в системе «человек – профессиональная среда». Профессиональная среда включает в себя объект и предмет труда, средства труда, цели и профессиональные задачи, условия труда и «микросоциальное» окружение.

Эффективность – это всегда отношение ценности результатов – к ценности затрат. Эффективность труда предполагает сравнение (арифметически – операция деления) полученного результата (эффекта) с теми затратами, которые необходимо произвести для получения данного эффекта. Результаты могут быть позитивными (запланированными) или негативными (неожиданными). Затратная же сторона включает не только цену расходуемых для достижения результата внешних ресурсов (сырьевых, энергетических, финансовых, временных), но и – обязательно – физиологические и психологические показатели («цену» деятельности). «Цену» деятельности мы связываем с расходом внутренних ресурсов человека.

Психологи предлагают различать объективные и субъективные результаты труда (А.К. Маркова, Г.В. Суходольский, и др.). К объективным показателям относятся: производительность; трудоемкость; качество; надежность и др. К субъективным (психологическим, личностным) показателям труда относят: заинтересованность человека в труде; удовлетворенность трудом; социальный статус (формальный и неформальный), достигнутый человеком в труде; уровень притязаний; самооценку.

К «затратным» показателям, определяющим психологическую (и психофизиологическую) цену труда, относятся следующие: величина психической нагрузки; степень напряженности психических функций и процессов, обеспечивающих получение нужного результата; уровень стресса; негативные психические состояния, возникающие в процессе труда и являющиеся его следствием (психическое утомление, напряжение, монотония, снижение мотивации, тревожность, фрустрация и т.д.). Такие состояния являются следствием адаптивной реакции организма и психики на предъявляемые к нему требования по выполнению трудовых (и профессиональных) задач.

Ряд зарубежных авторов (R. O'Donnell, F. Eggemeier, L. Prinzel, R. Parasuraman, F. Freeman, M. Scerbo, P. Mikulka, A. Pope) для описания психического напряжения оператора в процессе выполнения профессиональной деятельности используют следующую формулу: «психическое напряжение = психическая нагрузка – способности индивида». Мы согласны с обоснованной критикой этой формулы В.А. Машиним, указывающего, что в ней отсутствуют «такие переменные, влияющие на психическое напряжение, как мотивация, субъективный выбор целей и стратегий выполнения». Однако нам представляется, что приведенная формула демонстрирует не количественные, а качественные (смысловые) связи психической напряженности с профессиональной (трудовой) нагрузкой и ресурсной составляющей человека-профессионала, обеспечивающей успешность его профессиональной адаптации. Тем эта формула и интересна.

Если же в указанной формуле ее результат (разность), обозначенную как «психическое напряжение» рассматривать в качестве негативного состояния, возникающего в у человека в труде и являющегося признаком профессиональной дезадаптации специалиста, а вычитаемое, обозначенное как «способности индивида», рассматривать в качестве профессионализма – интегрального свойства человека-профессионала, то преодолеваемая специалистом «психическая нагрузка» (уменьшаемое) характеризует некоторый положительный эффект профессионального труда. А это уже вполне корректное соотношение.

2. Профессиональные деструкции

Любая деятельность оказывает влияние на человека. Многие из его свойств оказываются невостребованными, другие, способствующие успешности, «эксплуатируются» годами. Отдельные из них могут трансформироваться в «профессионально нежелательные» качества; одновременно развиваются профессиональные акцентуации — чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении.

В концепциях профессионального становления личности В. А. Бодрова, Е. М. Борисовой, Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, А. К. Марковой, Л. В. Митиной, Ю. В. Поваренкова признается разнонаправленность изменений личности в процессе длительного выполнения профессиональной деятельности. Отмечается, что профессиональное развитие личности сопровождается личностными приобретениями и потерями. Происходит то, что называют деформациями (искажениями) и деструкциями (разрушениями) — как социально одобряемой структуры деятельности, так и самой личности профессионала. Искажение личности профессионала может проявляться в возникновении синдрома эмоционального выгорания, который считается некоторыми авторами одним из признаков профессиональной деформации. Прежде «выгорание» (как форма проявления душевного неблагополучия человека) обычно рассматривалась в контексте профессионального труда (Т. В. Фурманюк, А. В. Осницкий, Н. Н. Водопьянова), а профессиональная деформация в контексте поведения человека вне работы (Р. М. Грановская).

Когда говорят о профессиональной деформации, то традиционно имеется в виду феномен распространения привычного ролевого поведения (как результата многолетней практики) специалиста на непрофессиональные сферы. Тогда, после выхода человека из профессиональной ситуации не происходит его естественного «выпрямления», поэтому даже в личной жизни человек продолжает нести на себе «деформирующий отпечаток» своей профессии. При этом профессиональные деформации рассматриваются как проявления дезадаптации личности специалиста. Менее изучены деформации личности в процессе освоения профессии; лишь в последние годы появились публикации исследования в этом направлении. Однако задача разработки конкретных механизмов конструктивного, «недеформирующего» построения профессиональной траектории человека пока не нашли своего решения.

В наибольшей степени проявление профессиональной деформации выражено в системе «человек – человек». В научной литературе рассматриваются два вида профессиональной деформации: деформацию личности и деформацию деятельности и трудового поведения

Профессиональные деструкции в самом общем случае – это нарушение уже усвоенных способов деятельности, разрушение сформированных профессиональных качеств, появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий, новой профессии или специальности. Профессиональные деструкции негативно сказываются на продуктивности труда и на взаимодействие с другими участниками этого процесса. Профессиональные деструкции возникают и при возрастных изменениях, физическом и нервном истощении, болезнях. Переживание профессиональных деструкций сопровождается психической напряженностью, психологическим дискомфортом, а в отдельных случаях конфликтами и кризисными явлениями.

Профессиональные деструкции необходимо отличать от профессиональных деформаций, которые являются необходимым условием профессионализации личности. Строго говоря, профессиональные деформации возникают уже на этапе профессионального обучения, когда целенаправленно формируются профессионально важные качества и системы этих качеств, позволяющих в дальнейшем стать эффективным профессионалом.

Выделяют несколько уровней профессиональных деформаций. Специальные профессиональные деформации возникают в процессе специализации по профессии. Так, опытному человеку нетрудно определить род войск, в котором служит военный или специализацию спасателя. То есть, каждую специальность отличает специфический состав деформаций.

Нельзя однозначно определить знак влияния деформаций на личность. С одной стороны, деформации личности являются необходимым условием усвоения системы ценностей и освоения операционально-технической стороны профессиональной деятельности, вхождения и развития в профессии. К профессиональным деформациям можно отнести и изменения структуры личности при переходе от одной стадии профессионального становления к другой. С другой стороны, чрезмерное, гипертрофированное деформирование может привести к нарушению профессионального здоровья. И в этом случае можно говорить о профессиональных деструкциях, которые возникают в процессе многолетнего выполнения одной и той же профессиональной деятельности. В этом случае чрезмерное, искаженное профессиональное развитие отдельных профессионально важных

качеств в ущерб другим порождает профессионально нежелательные качества.

Так, у части спасателей старшего возраста с большим стажем работы иногда проявляется снижение самокритичности, требовательности к себе, появляется ощущение «правомерности» таких послаблений в отношении к службе и дисциплине, которые недопустимы для менее опытных коллег.

Отмечается, что в наибольшей степени профессиональные деструкции развиваются у представителей профессий, в которых ряд специфических особенностей профессиональной деятельности является неустранимым.

К таким особенностям, свойственным профессиям спасателя или пожарного, можно отнести следующие:

- постоянное ощущение новизны, неповторимости ситуации при осуществлении профессиональной деятельности;
- необходимость постоянного саморазвития, поддержания физической формы, которая с одной стороны является обязательным условием сохранения профессионализма, с другой стороны в моменты усталости, астении вызывает ощущения насилия над собой, чувства раздражения и гнева;
- межличностные контакты эмоционально насыщены в силу специфики профессиональной деятельности;
- постоянное включение в профессиональную деятельность волевых процессов;
- высокая ответственность за жизнь и здоровье людей.

Одной из наиболее распространенных форм нарушений профессионального здоровья является профессиональное выгорание – выработанный личностью защитный механизм в ответ на психотравмирующие воздействия в сфере профессиональной деятельности.

3. Профессиональное долголетие как фактор психологического здоровья

В психологии идет интенсивный поиск конструктов, характеризующих способность личности быть устойчивой к многочисленным жизненным проблемам и профессиональным трудностям, сохранять при этом психологическое здоровье, адаптируясь как к социальным, так и к личностным трансформациям и кризисам. Одним из таких конструктов является понятие «профессиональное долголетие».

Профессиональное долголетие специалиста - это характеристика его способности на высоком уровне решать профессиональные задачи в течение всего периода времени, отведенного социумом для профессиональной деятельности. В этот период он сохраняет психосоматическое здоровье, профессиональную компетенцию, умения и навыки профессиональной деятельности, обеспечивающие высокий уровень практики по профессиональному назначению.

От уровня психического здоровья напрямую зависит профессиональное долголетие специалиста и возможность достижения успеха в профессиональной деятельности. По Б.С. Братусю, высший уровень психического здоровья - личностно-смысловой, который определяется качеством смысловых отношений человека. Второй уровень - индивидуально-психологического здоровья, который зависит от способностей человека построить адекватные способы реализации смысловых устремлений. Третий уровень - психофизиологического здоровья, который определяется особенностями нейрофизиологической организации аспектов психической деятельности.

В целом, в современной научной литературе основное внимание уделяется изучению негативного влияния экстремальных условий деятельности на структуру личности, психологическое и соматическое здоровье (посттравматическое стрессовое расстройство, эмоциональное выгорание и т.д.). Однако при этом не учитывается, что наряду с профессионально-важными качествами, которые влияют на успешную адаптацию, развиваются с опытом и укрепляются тренировкой, существуют экзистенциальные факторы личности, слабо зависящие от способностей человека и ситуативных изменений, но часто определяющие способы его реагирования, поведенческие установки (в т.ч. стрессоустойчивость), смысл и нравственную основу жизнедеятельности.

Вопросы для самопроверки:

- Чем отличаются профессиональные деструкции от профессиональных деформаций?
- У представителей каких профессий в наибольшей степени развиваются профессиональ-

ные деструкции?

– Укажите основные признаки профессионального выгорания.

Задание для самостоятельной работы

Составить конспект статьи Дружилова С.А. «Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека»

Учебная литература:

Дружилов С.А. Профессиональное здоровье трудящихся и психологические аспекты профессиональной адаптации // Успехи современного естествознания. – 2013. – № 6. – С. 34-37; URL: <http://www.natural-sciences.ru/ru/article/view?id=32463>

Дружилов С.А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 6. – С. 171-178.

Никифоров, Г. С. Психология здоровья / Г. С. Никифоров. — СПб.: Питер, 2003. — 608 с.

Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В. Е. Орел. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. — 330 с.

Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций / Э. Э. Сыманюк, Э. Ф. Зеер. — М.: Академический проект; Деловая книга, 2005. — 240 с.

Шаталова Н. И. Деформации трудового поведения работника / Н. И. Шаталова // Социологические исследования. — 2000. — № 7. — С. 26-33.

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Для успешного проведения практических занятий с творческой дискуссией нужна целенаправленная предварительная подготовка магистрантов. Магистранты получают от преподавателя конкретные задания на самостоятельную работу в форме проблемно сформулированных вопросов, которые потребуют от них не только поиска литературы, но и выработки своего собственного мнения, которое они должны суметь аргументировать и защищать (отстаивать свои умозаключения и аргументировано отвергать противоречащие ему мнения своих коллег). Практическое занятие в сравнении с другими формами обучения требует от магистрантов высокого уровня самостоятельности в работе с литературой, инициативы, а именно:

- умение работать с несколькими источниками;
- осуществить сравнение того, как один и тот же вопрос излагается различными авторами;
- сделать собственные обобщения и выводы.

Все это создает благоприятные условия для организации дискуссий, повышает уровень осмысления и обобщения изученного материала.

В процессе практического занятия идет активное обсуждение, дискуссии и выступления магистрантов, где они под руководством преподавателя делают обобщающие выводы и заключения. В ходе практического занятия магистрант учится публично выступать, видеть реакцию слушателей, логично, ясно, четко, грамотным литературным языком излагать свои мысли, приводить доводы, формулировать аргументы в защиту своей позиции. На практическом занятии каждый магистрант имеет возможность критически оценить свои знания, сравнить со знаниями и умениями их излагать других студентов, сделать выводы о необходимости более углубленной и ответственной работы над обсуждаемыми проблемами.

В ходе практического занятия каждый магистрант опирается на свои конспекты, сделанные на лекции, собственные выписки из учебников, первоисточников, статей, периодической литературы, нормативного материала. Практическое занятие стимулирует у магистранта стремление к совершенствованию своего конспекта, желание сделать его более информативным, качественным. При проведении практических занятий реализуется принцип совместной деятельности студентов. При этом процесс мышления и усвоения знаний более эффективен в том случае, если решение задачи осуществляется не индивидуально, а предполагает коллективные усилия. Поэтому практическое занятие эффективно тогда, когда проводится как заранее подготовленное совместное обсуждение выдвинутых вопросов каждым участником занятия. При этом приветствуется общий поиск ответов группой, возможность раскрытия и обоснования различных точек зрения у студентов. Такие занятия обеспечивают контроль усвоения знаний студентами. Готовясь к практическому занятию, магистранты должны:

1. Познакомиться с рекомендуемой преподавателем литературой;
2. Рассмотреть различные точки зрения по изучаемой теме, используя все доступные источники информации;
3. Выделить проблемные области и неоднозначные подходы к решению поставленных вопросов;
4. Сформулировать собственную точку зрения;
5. Предусмотреть возникновение спорных хозяйственных ситуаций при решении отдельных вопросов и быть готовыми сформулировать свой дискуссионный вопрос.

3. Методические рекомендации по подготовке докладов и сообщений на практические занятия

При подготовке докладов или сообщений магистрант должен правильно оценить выбранный для освещения вопрос. При этом необходимо правильно уметь пользоваться учебной и дополнительной литературой. Значение поисков необходимой литературы огромно, ибо от полноты изучения материала зависит качество научно-исследовательской работы. Самый современный способ провести библиографический поиск – это изучить электронную базу данных по изучаемой проблеме.

Доклад – вид самостоятельной работы, способствует формированию навыков исследова-

тельской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. Подготовка доклада требует от магистранта большой самостоятельности и серьезной интеллектуальной работы. Она включает несколько этапов и предусматривает длительную, систематическую работу магистрантов и помощь преподавателей по мере необходимости:

- составляется план доклада путем обобщения и логического построения материала доклада;
- подбираются основные источники информации;

- систематизируются полученные сведения путем изучения наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, возможно, дает сам преподаватель;

- делаются выводы и обобщения в результате анализа изученного материала, выделения наиболее значимых для раскрытия темы доклада фактов, мнений разных ученых и требования нормативных документов.

К докладу по укрупненной теме могут привлекаться несколько магистрантов, между которыми распределяются вопросы выступления. Обычно в качестве тем для докладов преподавателем предлагается тот материал учебного курса, который не освещается в лекциях, а выносится на самостоятельное изучение магистрантами. Поэтому доклады, сделанные магистрантами на практических занятиях, с одной стороны, позволяют дополнить лекционный материал, а с другой – дают преподавателю возможность оценить умения магистрантов самостоятельно работать с учебным и научным материалом.

Построение доклада, как и любой другой научной работы, традиционно включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении обозначается актуальность исследуемой в докладе темы, устанавливается логическая связь ее с другими темами. В заключении формулируются выводы, делаются предложения и подчеркивается значение рассмотренной проблемы.

При проведении практических занятий методом развернутой беседы по отдельным вопросам может выступить заранее подготовленное сообщение. Сообщения отличаются от докладов тем, что дополняют вопрос фактическим или статистическим материалом. Необходимо выразить свое мнение по поводу поставленных вопросов и построить свой ответ в логической взаимосвязи с уже высказанными суждениями. Выполнения определенных требований к выступлениям магистрантов на семинарах являются одним из условий, обеспечивающих успех выступающих.

Среди них можно выделить следующие:

- взаимосвязь выступления с предшествующей темой или вопросом.

- раскрытие сущности проблемы.

- методологическое значение исследуемого вопроса для научной, профессиональной и практической деятельности.

Порядок организации самостоятельной работы магистрантов.

Самостоятельная работа магистрантов по дисциплине предполагает:

- самостоятельный поиск ответов и необходимой информации по предложенным вопросам;

- выполнение заданий для самостоятельной работы;

- изучение теоретического и лекционного материала, а также основной и дополнительной литературы при подготовке к практическим занятиям, научным дискуссиям, написании докладов;

- самостоятельное изучение отдельных вопросов, не рассматриваемых на практических занятиях, по перечню, предусмотренному в методической разработке курса;

- подготовка к контрольным работам по темам, предусмотренным программой курса;

Алгоритм самостоятельной работы магистрантов:

- 1 этап – поиск в литературе и изучение теоретического материала на предложенные преподавателем темы и вопросы;

- 2 этап – осмысление полученной информации из основной и дополнительной литературы, освоение терминов и понятий, механизма решения задач;

- 3 этап – составление плана ответа на каждый вопрос или алгоритма решения задачи.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения (а именно с той, с которой он излагается на лекциях) он будет закрепляться на практических занятиях как в

результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях магистрант не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Содержание практических занятий

Тема 1. Предмет организационной психологии

План

1. Предмет и статус организационной психологии как комплексной практико-ориентированной научной дисциплины.
2. История развития организационной психологии.
3. Базовые концепции организационной психологии.

Рекомендуемая литература

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — 978-5-94845-272-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

Тема 2. Власть и группа

План

1. Природа групп в организации. Классификация групп в организации.
2. Стадии развития группы. Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость.
3. Структура группы. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания.
4. Ролевой конфликт. Групповые нормы. Групповые санкции.
5. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.

Рекомендуемая литература

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Тема 3. Организационное развитие и изменение

План

1. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
2. Лидерство как инструмент влияния на группу: нравственная регуляция управленческих интеракций.
3. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса.
4. Управление организационными изменениями и организационное развитие.
5. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна, эффективность организационных изменений и их психологическая оценка.
6. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.

Рекомендуемая литература

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. —

Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — 978-5-94845-272-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

Тема 4. Организационная культура

План

1. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.
2. Социально-психологический климат и организационная культура.
3. Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры.
4. Ценности работников в организации. Ценности и организационное поведение.

Рекомендуемая литература

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — 978-5-94845-272-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

Тема 5. Профессиональный стресс и способы его профилактики

План

1. Понятие профессионального стресса в психологии.
2. Специфика протекания профессионального стресса.
3. Профилактика профессионального стресса.
4. Психологическая устойчивость. Факторы, обуславливающие психологическую устойчивость специалиста.
5. Методы психологической помощи при стрессе.

Рекомендуемая литература

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / А.А. Алдашева [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2015. — 712 с. — 978-5-9270-0303-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51961.html>

Тема 6. Основные направления практической работы и профессиональная позиция психолога в организации

План

1. Проблема абсентеизма, текучести кадров и организационной идентичности.
2. Основные аспекты работы психолога с персоналом организации (побор/matching, набор/recruiting, отсеивание/screening, отбор/selection).
3. Стандартные методы оценки деловых и личностных качеств персонала.
4. Обучение персонала.
5. Мотивация персонала.

6. Этические нормы и профессиональные требования к работе психолога с персоналом организации.

Рекомендуемая литература

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Логинова Л.И. Психологическое консультирование в образовательных учреждениях [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л.И. Логинова. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Институт специальной педагогики и психологии, 2011. — 116 с. — 978-5-8179-0133-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29992.html>

Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / А.А. Алдашева [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2015. — 712 с. — 978-5-9270-0303-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51961.html>

Тема 7. Профессиональное здоровье специалиста

План

1. Понятие профессионального здоровья в психологии.
2. Факторы, влияющие на профессиональное здоровье специалиста.
3. Последствия нарушения профессионального здоровья специалиста.
4. Профилактика профессионального выгорания и последствий стресса.
5. Использование приемов саморегуляции при профилактике нарушений профессионального здоровья.
6. Сохранение профессионального здоровья специалистов.

Рекомендуемая литература

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Завертаная, Е. И. Управление качеством в области охраны труда и предупреждения профессиональных заболеваний : учебное пособие для СПО / Е. И. Завертаная. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 307 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-9502-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/59D7A809-433E-4A07-BEF7-DE74158B350E.

Петрушин, В. И. Психология здоровья : учебник для СПО / В. И. Петрушин, Н. В. Петрушина. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 431 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-04552-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/DAD273A3-CAD6-4890-8012-1B17D17C1C9C.

Петряков, П. А. Проектное обучение основам здорового образа жизни : учебное пособие для СПО / П. А. Петряков, М. Е. Шувалова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 191 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03437-0. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/4F4CA9BC-579F-49E7-B142-9DDFB67832B9.

Печеркина, А. А. Профессиональное здоровье педагога : учебное пособие для академического бакалавриата / А. А. Печеркина, М. Г. Синякова, Н. И. Чуракова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 136 с. — (Серия : Образовательный процесс). — ISBN 978-5-534-06228-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/AE8CFAFA-9582-4919-87C1-E9D693A0CF5E.

Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / А.А. Алдашева [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2015. — 712 с. — 978-5-9270-0303-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51961.html>

Тема 8. Актуальные тенденции исследований в организационной психологии.

План

1. Лояльность и приверженность персонала.
2. Карьера и карьеризм. Управление карьерой.
3. Гендерные различия и стереотипы в организациях.
4. Организационные изменения.
5. Динамика ценностных ориентаций. Ценности общества и стратегия организации.

Рекомендуемая литература

Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / А.А. Алдашева [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Институт психологии РАН, 2015. — 712 с. — 978-5-9270-0303-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51961.html>

3 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Основными видами самостоятельной работы магистрантов без участия преподавателей являются:

формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

написание эссе;

подготовка к практическим занятиям, их оформление;

составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний (педагогических, психологических, методических и др.);

подготовка рецензий на статью, пособие;

выполнение микроисследований;

подготовка практических разработок;

выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, расчетно-компьютерных и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и т.д.;

компьютерный текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе электронных обучающих и аттестующих тестов.

Процесс организации самостоятельной работы магистрантов включает в себя следующие этапы:

подготовительный (определение целей, составление программы, подготовка методического обеспечения, подготовка оборудования);

основной (реализация программы, использование приемов поиска информации, усвоения, переработки, применения, передачи знаний, фиксирование результатов, самоорганизация процесса работы);

заключительный (оценка значимости и анализ результатов, их систематизация, оценка эффективности программы и приемов работы, выводы о направлениях оптимизации труда).

Деятельность магистрантов по формированию и развитию навыков учебной самостоятельной работы.

В процессе самостоятельной работы магистрант приобретает навыки самоорганизации, самоконтроля, самоуправления, саморефлексии и становится активным самостоятельным субъектом учебной деятельности.

Выполняя самостоятельную работу под контролем преподавателя магистрант должен:

– освоить минимум содержания, выносимый на самостоятельную работу магистрантов и предложенный преподавателем в соответствии с Государственными образовательными стандартами высшего образования (ГОС ВО/ГОС СПО) по данной дисциплине.

– планировать самостоятельную работу в соответствии с графиком самостоятельной работы, предложенным преподавателем.

– самостоятельную работу магистрант должен осуществлять в организационных формах, предусмотренных учебным планом и рабочей программой преподавателя.

– выполнять самостоятельную работу и отчитываться по ее результатам в соответствии с графиком представления результатов, видами и сроками отчетности по самостоятельной работе магистрантов.

студент может:

– сверх предложенного преподавателем (при обосновании и согласовании с ним) и минимума обязательного содержания, определяемого ГОС ВО/ГОС СПО по данной дисциплине:

– самостоятельно определять уровень (глубину) проработки содержания материала;

– предлагать дополнительные темы и вопросы для самостоятельной проработки;

– в рамках общего графика выполнения самостоятельной работы предлагать обоснованный индивидуальный график выполнения и отчетности по результатам самостоятельной работы;

- предлагать свои варианты организационных форм самостоятельной работы;
- использовать для самостоятельной работы методические пособия, учебные пособия, разработки сверх предложенного преподавателем перечня;
- использовать не только контроль, но и самоконтроль результатов самостоятельной работы в соответствии с методами самоконтроля, предложенными преподавателем или выбранными самостоятельно.

Самостоятельная работа магистрантов должна оказывать важное влияние на формирование личности будущего специалиста, она планируется магистрантом самостоятельно. Каждый магистрант самостоятельно определяет режим своей работы и меру труда, затрачиваемого на овладение учебным содержанием по каждой дисциплине. Он выполняет внеаудиторную работу по личному индивидуальному плану, в зависимости от его подготовки, времени и других условий.

Общие рекомендации по организации самостоятельной работы

1. Отдых не предполагает обязательного полного бездействия со стороны человека, он может быть достигнут простой переменой дела. В течение дня работоспособность изменяется. Наиболее плодотворным является *утреннее время (с 8 до 14 часов)*, причем максимальная работоспособность приходится на период с 10 до 13 часов, затем *послеобеденное* - (с 16 до 19 часов) и *вечернее* (с 20 до 24 часов). Очень трудный для понимания материал лучше изучать в начале каждого отрезка времени (лучше всего утреннего) после хорошего отдыха. Через 1-1,5 часа нужны перерывы по 10-15 мин, через 3-4 часа работы отдых должен быть продолжительным – около часа. Составной частью научной организации умственного труда является овладение техникой умственного труда. Физически здоровый молодой человек, обладающий хорошей подготовкой и нормальными способностями, должен, будучи студентом, отдавать *учению 9-10 часов в день* (из них 6 часов в вузе и 3-4 часа дома). Любой предмет нельзя изучить за несколько дней перед экзаменом. Если студент в году работает систематически, то он быстро все вспомнит, восстановит забытое. Если же подготовка шла аврально, то у студента не будет даже общего представления о предмете, он забудет все сданное.

2. Чтобы выполнить весь объем самостоятельной работы, необходимо заниматься по 3-5 часов ежедневно. Начинать самостоятельные внеаудиторные занятия следует с первых же дней семестра, пропущенные дни будут потеряны безвозвратно, компенсировать их позднее усиленными занятиями без снижения качества работы и ее производительности невозможно. Первые дни семестра очень важны для того, чтобы включиться в работу, установить определенный порядок, равномерный ритм на весь семестр.

3. Ритм в работе – это ежедневные самостоятельные занятия, желательно в одни и те же часы, при целесообразном чередовании занятий с перерывами для отдыха. Вначале для того, чтобы организовать ритмичную работу, требуется сознательное напряжение воли. Как только человек втянулся в работу, принуждение снижается, возникает привычка, работа становится потребностью. Если порядок в работе и ее ритм установлены правильно, то студент изо дня в день может работать, не снижая своей производительности и не перегружая себя. Правильная смена одного вида работы другим позволяет отдыхать, не прекращая работы.

Следует правильно организовать свои занятия по времени: 50 минут – работа, 5-10 минут – перерыв; после 3 часов работы перерыв – 20-25 минут. Иначе нарастающее утомление повлечет неустойчивость внимания. Очень существенным фактором, влияющим на повышение умственной работоспособности, являются систематические занятия физической культурой. Организация активного отдыха предусматривает чередование умственной и физической деятельности, что полностью восстанавливает работоспособность человека.

Рекомендации по работе с литературой

При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой – это всегда большая экономия времени и сил.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе

те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Различают два вида чтения; первичное и вторичное. *Первичное* – это внимательное, неторопливое чтение, при котором можно остановиться на трудных местах. После него не должно остаться ни одного непонятого олова. Содержание не всегда может быть понятно после первичного чтения.

Задача *вторичного* чтения полное усвоение смысла целого (по счету это чтение может быть и не вторым, а третьим или четвертым).

Правила самостоятельной работы с литературой.

Как уже отмечалось, самостоятельная работа с учебниками и книгами (а также самостоятельное теоретическое исследование проблем, обозначенных преподавателем на лекциях) – это важнейшее условие формирования у себя научного способа познания. Основные советы здесь можно свести к следующим:

- Составить перечень книг, с которыми Вам следует познакомиться; «не старайтесь запомнить все, что вам в ближайшее время не понадобится, – советует студенту и молодому ученому Г. Селье, – запомните только, где это можно отыскать».

- Сам такой перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, что для экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что Вас интересует за рамками официальной учебной деятельности, то есть что может расширить Вашу общую культуру...).

- Обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит очень сэкономить время).

- Разобраться для себя, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть.

- При составлении перечней литературы следует посоветоваться с преподавателями и научными руководителями (или даже с более подготовленными и эрудированными сокурсниками), которые помогут Вам лучше сориентироваться, на что стоит обратить большее внимание, а на что вообще не стоит тратить время...

- Естественно, все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц).

- Если книга – Ваша собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные для Вас мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора (это очень хороший совет, позволяющий экономить время и быстро находить «избранные» места в самых разных книгах).

- Если Вы раньше мало работали с научной литературой, то следует выработать в себе способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда Вам понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать), и это может занять немалое время (у кого-то – до нескольких недель и даже месяцев); опыт показывает, что после этого студент каким-то «чудом» начинает буквально заглатывать книги и чуть ли не видеть «сквозь обложку», стоящая это работа или нет...

- «Либо читайте, либо перелистывайте материал, но не пытайтесь читать быстро... Если текст меня интересует, то чтение, размышление и даже фантазирование по этому поводу сливаются в единый процесс, в то время как вынужденное скорочтение не только не способствует качеству чтения, но и не приносит чувства удовлетворения, которое мы получаем, размышляя о прочитанном», – советует Г. Селье.

- Есть еще один эффективный способ оптимизировать знакомство с научной литературой – следует увлечься какой-то идеей и все книги просматривать с точки зрения данной идеи. В этом случае студент (или молодой ученый) будет как бы искать аргументы «за» или «против» интере-

сующей его идеи, и одновременно он будет как бы общаться с авторами этих книг по поводу своих идей и размышлений... Проблема лишь в том, как найти «свою» идею...

Чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Выделяют **четыре основные установки в чтении научного текста:**

1. Информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
2. Усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить, как сами сведения, излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)
3. Аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)
4. Творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

С наличием различных установок обращения к научному тексту связано существование и нескольких **видов чтения:**

1. Библиографическое – просматривание карточек каталога, рекомендательных списков, сводных списков журналов и статей за год и т.п.;
2. Просмотровое – используется для поиска материалов, содержащих нужную информацию, обычно к нему прибегают сразу после работы со списками литературы и каталогами, в результате такого просмотра читатель устанавливает, какие из источников будут использованы в дальнейшей работе;
3. Ознакомительное – подразумевает сплошное, достаточно подробное прочтение отобранных статей, глав, отдельных страниц, цель – познакомиться с характером информации, узнать, какие вопросы вынесены автором на рассмотрение, провести сортировку материала;
4. Изучающее – предполагает доскональное освоение материала; в ходе такого чтения проявляется доверие читателя к автору, готовность принять изложенную информацию, реализуется установка на предельно полное понимание материала;
5. Аналитико-критическое и творческое чтение – два вида чтения близкие между собой тем, что участвуют в решении исследовательских задач. Первый из них предполагает направленный критический анализ, как самой информации, так и способов ее получения и подачи автором; второе – поиск тех суждений, фактов, по которым или в связи с которыми, читатель считает нужным высказать собственные мысли.

Из всех рассмотренных видов чтения основным для студентов является изучающее – именно оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания в различных областях. Вот почему именно этот вид чтения в рамках учебной деятельности должен быть освоен в первую очередь. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;
 2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;
 3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;
 4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;
 5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.
- Конспект – сложный способ изложения содержания книги или статьи в логической после-

довательности. Конспект аккумулирует в себе предыдущие виды записи, позволяет всесторонне охватить содержание книги, статьи. Поэтому умение составлять план, тезисы, делать выписки и другие записи определяет и технологию составления конспекта.

Методические рекомендации по составлению конспекта

1. Внимательно прочитайте текст. Уточните в справочной литературе непонятные слова.

При записи не забудьте вынести справочные данные на поля конспекта;

2. Выделите главное, составьте план;

3. Кратко сформулируйте основные положения текста, отметьте аргументацию автора;

4. Законспектируйте материал, четко следуя пунктам плана. При конспектировании старайтесь выразить мысль своими словами. Записи следует вести четко, ясно.

5. Грамотно записывайте цитаты. Цитируя, учитывайте лаконичность, значимость мысли.

В тексте конспекта желательно приводить не только тезисные положения, но и их доказательства. При оформлении конспекта необходимо стремиться к емкости каждого предложения. Мысли автора книги следует излагать кратко, заботясь о стиле и выразительности написанного. Число дополнительных элементов конспекта должно быть логически обоснованным, записи должны распределяться в определенной последовательности, отвечающей логической структуре произведения. Для уточнения и дополнения необходимо оставлять поля.

Овладение навыками конспектирования требует от студента целеустремленности, повседневной самостоятельной работы.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

В течение дня работоспособность изменяется. Наиболее плодотворным является *утреннее время (с 8 до 14 часов)*, причем максимальная работоспособность приходится на период с 10 до 13 часов, затем *послеобеденное* – (с 16 до 19 часов) и *вечернее* (с 20 до 24 часов). Очень трудный для понимания материал лучше изучать в начале каждого отрезка времени (лучше всего утреннего) после хорошего отдыха. Через 1-1,5 часа нужны перерывы по 10-15 мин, через 3-4 часа работы отдых должен быть продолжительным - около часа.

Составной частью научной организации умственного труда является овладение техникой умственного труда.

Физически здоровый молодой человек, обладающий хорошей подготовкой и нормальными способностями, должен, будучи студентом, отдавать *учению 9-10 часов в день* (из них 6 часов в вузе и 3-4 часа дома). Любой предмет нельзя изучить за несколько дней перед экзаменом. Если студент в году работает систематически, то он быстро все вспомнит, восстановит забытое. Если же подготовка шла аврально, то у студента не будет даже общего представления о предмете, он забудет все сданное.

Чтобы выполнить весь объем самостоятельной работы, необходимо заниматься по 3-5 часов ежедневно.

Темы эссе

Основные психологические проблемы в организациях.

Психолог в организации: направления деятельности и формы работы.

Понятие и основные признаки социальной организации.

Меняющиеся представления об организации. Метафоры организации.

Проблемы власти и руководства в организациях.

Карьера руководителя

Психологическая совместимость в команде и ее влияние на управление

Мотивация трудовой деятельности

Проблемы и методы стимулирования труда.

Коммуникативное единство организации. Организационный климат.

Имидж, репутация компании: понятие, сущность, формирование, управление.

Ценности и нормы культуры как критериальная основа поведения персонала организации.

Значение корпоративного кодекса компании.

Темы рефератов

Организация как система. Общие характеристики организации.

Внутренняя и внешняя среда организации.

Жизненный цикл организации.

Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.

Происхождение, становление и понятие организационной культуры (сущностное понимание зарубежных и отечественных исследователей).

Функции, свойства, источники и принципы формирования организационной культуры.

Уровни изучения организационной культуры (Э. Шейн).

Виды организационных культур: объективная-субъективная, декларируемая-реальная, открытая-закрытая, положительная-отрицательная, сильная-слабая, управленческая.

Признаки культуры организации. Признаки сильных и слабых культур.

Понятие доминирующей культуры, субкультур и контркультур в организации.

Виды субкультур в организациях. 8. Области и модели проявления организационной культуры.

Элементы и характеристики организационной культуры (А.Ф. Харрис и Р. Моран, С.П. Робинс, В.А. Спивак, А.А. Погорадзе).

Стратегии изучения оргкультуры компании.

Процесс формирования оргкультуры компании: подходы, этапы.

Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.

Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).

Метафоры организационной культуры.

Типологии организационных культур.

Проблемы власти и руководства в организациях.

Источники власти в организации, их классификации.

Соотношение руководства и лидерства в организации.

Теории лидерства.

Стиль руководства. Современные и традиционные подходы к его изучению.

Ситуационные подходы к эффективному лидерству.

Карьера руководителя. Типологии карьер руководителя.

Перечень рекомендуемых тем для подготовки презентации

Поведение, ориентированное на себя и на команду

Мотивация трудовой деятельности: основные понятия.

Основные зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.

Диспозиционные теории трудовой мотивации.

Когнитивные теории мотивации.

Проблемы и методы стимулирования труда.

Пути и способы повышения трудовой мотивации. Трудовая мотивация и удовлетворенность работой.

Общая характеристика процессов коммуникации в организациях.

Модели коммуникативного процесса.

Каналы и сети организационных коммуникаций

Регулирование информационных потоков в организации. Системы обратной связи в управленческом процессе.

Конфликты в организациях: их предупреждение и разрешение.

Составляющие организационной культуры личности. Факторы, влияющие на ОК человека.

Определение типа сотрудника, соответствующего организационной культуре компании.

Методы выявления предпочтений и качеств работника. Процедура проведения отбора персонала.

Проблемы и сложности отбора персонала. ОК и типология Майерс-Бриггс (МВТИ).

Примерная тематика контрольных работ

Предмет и задачи организационной психологии на современном этапе.

Методы организационной психологии.

Основные психологические проблемы в организациях.

Психолог в организации: направления деятельности и формы работы.

Понятие и основные признаки социальной организации.

Меняющиеся представления об организации. Метафоры организации.

Организация как система. Общие характеристики организации.

Внутренняя и внешняя среда организации.

Жизненный цикл организации.

Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.

Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.

Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).

Метафоры организационной культуры.

Типологии организационных культур.

Проблемы власти и руководства в организациях.

Источники власти в организации, их классификации.

Соотношение руководства и лидерства в организации.

Теории лидерства.

Стиль руководства. Современные и традиционные подходы к его изучению.

Ситуационные подходы к эффективному лидерству.

Карьера руководителя. Типологии карьер руководителя.

Виды групп в организациях.

Соотношение формальной и неформальной структур в организации.

Понятие команды. Процесс командообразования.

Психологическая совместимость в команде и ее влияние на управление.

Модель «пять больших личностных черт» в диагностике сотрудников и командообразовании.

Модель соотношения накопленных и различных личностных черт в командообразовании.

Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция.

Типовые вопросы для проведения заседания круглого стола

1. Методы недирективного сокращения персонала.

2. Управление компетенциями персонала на уровне организации и на уровне личности. Повышение уровня компетентности в различных оргкультурах.

3. Методы приобщения персонала к организационной культуре компании. Лояльность в понимании различных оргкультур. Диагностика лояльности.

4. Обучение персонала различных организационных культур.

5. Место и роль системы управления знаниями (knowledge management - КМ) в ОК компании.

6. Системы оценки результативности персонала и аттестация персонала различных оргкультур.

7. Навыки и компетенции лидеров различных оргкультур.

8. Конфликт в организации: понятие, функции, теории, причины, уровни, виды, этапы и способы урегулирования.

9. Модели влияния организационной культуры на эффективность компании.

10. Влияние национальной культуры на оргкультуру.

11. Сущность и содержание организационной этики. Особенности российской этики бизнеса.

12. Основные концепции в этике бизнеса. Вопросы макро- и микроэтики.

13. Специфика организационной культуры российских компаний.

14. Особенности культуры организаций социально-культурной сферы.