

В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева

МЕТОДОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Москва
2017

**Людмила Владимировна Тарабакина
Валерий Иванович Жог
Нигина Сафоевна Бабиева**

**Методология
организационной психологии**

Текст предоставлен издательством

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=28260118

Методология организационной психологии: МПГУ; Москва; 2017

ISBN 978-5-94845-272-2

Аннотация

Авторы учебного пособия пытаются восполнить пробел, который существует в методологической подготовке магистрантов по специальности «организационная психология». Впервые опубликованное в 2013 г. данное учебное пособие дополнено и содержит идеи, актуальные для понимания и объяснения современных проблем психологии организационных изменений и организационной психологии.

Рекомендуется студентам и аспирантам, а также исследователям и преподавателям социально ориентированных отраслей психологии и методологии научного познания.

2-е издание.

Содержание

Введение	8
Глава 1. Функционирование организаций в рамках времени и пространства социально-экономического мира	14
1.1. Философские предпосылки исследования организаций	15
1.2. Социологические предпосылки исследования организаций	28
1.3. Исследования и жизнь организаций в координатах пространства и времени	37
1.4. Кадровый ресурс организации и психологические технологии: методологический анализ	56
1.5. Методологические основания исследований в организационной психологии	72
Резюме	84
Литература	85
Вопросы для самопроверки	87
Глава 2. Системный подход в исследованиях организационной психологии	89
2.1. Системные описания социально-психологических феноменов	90
2.2. Организация как открытая и	100

сложнодинамическая социально-психологическая система	
2.3. Системное описание человека как субъекта событий и организационного поведения	108
2.4. Соотношение свободы выбора и нормативности поведения, дисциплины в служебной деятельности	119
Резюме	129
Литература	130
Вопросы для самопроверки	131
Глава 3. Методологические принципы организационной психологии	133
3.1. Принцип активности и деятельности в организационной психологии	134
3.2. Саморегуляция как объяснительный принцип функционирования сложнодинамической психологической системы	148
3.3. Принцип толерантности к организационным изменениям	162
Резюме	168
Литература	169
Вопросы для самопроверки	171
Глава 4. Методологическая рефлексия в объяснении структуры, функций, регуляции и	173

самоорганизации культуры организаций	
4.1. Организации в пространстве культуры	174
4.2. Исследования организационной культуры в контексте социально-психологических макро- и микроструктур	185
4.3. Функции организационной культуры	193
4.4. Корпоративная культура и ее функции	199
4.5. Деятельность организационного психолога в контексте саморегуляции организационной культуры	204
Резюме	207
Литература	207
Вопросы для самопроверки	208
Глава 5. Методологические проблемы эмпирических исследований и практики организационного психолога	210
5.1. Моделирующий характер исследований и проектирования организационно- психологической реальности	211
5.2. Проблемы использования психометрических процедур и психотехнических воздействий в деятельности организационного психолога	222
Резюме	231
Литература	233
Вопросы для самопроверки	234

Использованная литература	235
Приложение. Избранные работы авторов	243
Единство линейности и нелинейности и единство физического знания	243
Нормы поведения в организации и индивидуальность: управленческие технологии	286
The English annotation of the book	297

**В. И. Жог, Л. В.
Тарабакина, Н. С. Бабиева**
**Методология
организационной
психологии**

© Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С., 2017

Введение

Все большее количество психологов приходит к выводу, что эмпирически полученные организационной психологией факты слабо подкреплены научно обоснованными обобщениями. Теоретическая база этого молодого направления современной психологии не систематизирована. Эклектичный характер теоретических идей ориентирует работу практического психолога на недостаточно обоснованные социально-психологические проекты. Такая ситуация отнюдь не безобидна для состояния этой важнейшей отрасли психологии, для ее продвижения и признания в социально-экономическом мире этой новой и сложно организованной психологической практики.

Современные методологи отмечают, что в настоящее время происходит мощная популяризация парapsихологических идей в бизнесе и в сферах делового взаимодействия. Именно этим идеям избирательно придается статус научности в массовом сознании. Практический инструментарий, например, нейролингвистического программирования насаждается во многих современных организациях. В массовом порядке издаются сборники тестов, в которых отсутствует обращение к методологическим основам их создания. Ценностные проблемы экономической сферы обсуждаются и решаются по рациональным образцам когнитивной актив-

ности. Все это приводит к тому, что вопросы организационной психологии и психологические проблемы служебной деятельности персонала довольно часто решаются всего лишь на уровне здравого смысла (или его отсутствия).

Учебного пособия по университетскому курсу «Методология организационной психологии» не существует. Теоретические курсы магистратуры по данному направлению преимущественно являются авторскими с опорой на срез тех проблем, которые представляются наиболее значимыми для самих разработчиков этих курсов и адресованы скорее не будущим организационным психологам, а организаторам коммерческих структур и бизнеса. Отдельные методологические вопросы организационной психологии представлены в книгах, например: Юревич А.В. Методология и социология психологии. М., 2010; Перспективы социальной психологии / Пер. с англ. / Редакторы-составители М. Хьюстон, В. Штребе, Дж. М. Стефенсон. М., 2001. Вместе с тем важно, чтобы студенты и будущие специалисты организационной психологии имели представления о конкретных проблемах делового взаимодействия и служебной деятельности человека в условиях противоречивых мнений и необходимости сотрудничества с точки зрения методологического анализа и предвидения отдаленных социальных и социально-психологических последствий принимаемых ими решений. Анализ проблем с позиций системного историко-эволюционного подхода, позволяющего увидеть картину развития субъекта (индивиду-

ального или группового) в самых разных временных и пространственных масштабах – от макроэволюции природы до динамики принятия решения в той или иной конкретной жизненной ситуации – убедительно представлен в работе Асмолова А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. М., 2001. Историко-эволюционный подход позволяет выделить универсальные закономерности функционирования человека в социогенезе и вместе с тем открывает возможность междисциплинарного и внутридисциплинарного синтеза представлений о социально-психологических явлениях и феноменах, стратегиях делового поведения людей в организациях. По мнению А.Г. Асмолова, альфой и омегой историко-эволюционного подхода является выделение созидającego методологического потенциала практической психологии, призванного вывести из кризиса психологическую науку в целом.

Вопросы методологии в зарубежной социальной психологии рассматриваются, прежде всего, в контексте анализа измерительных методов, применяемых к отображению социально-психологических феноменов. Выбор метода исследования зависит от того, на какой вопрос исследователь пытается получить ответ, однако предполагается, что основополагающая идея и методологические ориентиры направлены, в основном, на расширение количества измеряемых критериев, подлежащих исследованию, а также на совершенствование самих измерительных и процессуальных под-

ходов. Особо отметим, что как совершенно своевременно пишут И.В. Грошев и В.М. Юрьев: «*..прямая связь между финансовым, экономическим благополучием организации и сформированностью организационной культуры российских предприятий на данный момент не установлена. ... без должного внимания исследователей к методологии теории организационной культуры эта проблема решена не будет*» (И.В. Грошев, В.М. Юрьев. Менеджмент организационной культуры. М.; Воронеж, 2010. С. 5). Реализация интересов и инноваций экономики возможна только при определенных социальных и культурных условиях. Современному человеку приходится жить и работать в разных традициях и культурах, приспосабливаясь к вновь появляющимся обстоятельствам конкурентного рынка, проявляющего особо стремительный динамизм и угрозу целостности человеческого бытия. В системе ценностей в настоящее время в социально-экономическом мире сложились предпочтения индивидуализма в противовес организационной идентичности; признание свободы и равноправия в противовес дисциплины и статусности профессионального взаимодействия; пользы стремительности изменений и динамизма в противовес равновесию и стабильности социально-экономических и социально-психологических процессов. Однако эти процессы не являются массовыми и определяющими инновации в социально-производственных сферах. Человек все чаще теряет способность взвешенно осмысливать свое бытие, все чаще

вызывая к жизни силы, которые порождают непрогнозируемые негативные социально-экономические и социально-психологические следствия.

Как отмечает В.П. Зинченко, за последние десятилетия возникло разнообразие методологических подходов в философии, науке, искусстве. Соответственно, может возникнуть идея о необходимости «методологической передышки» от существовавшего «методологического принуждения». Между тем, по мнению В.П. Зинченко, главная сложность, всегда стоявшая перед психологической наукой и заключающаяся в трудно преодолимой специфике обсуждения проблем ее методологии, состоит в том, что «психическое» в значительной степени не определимо раз и навсегда для всех одинаково, и, более того, в принципе не может быть универсальным образом определено как предмет такого исследования» (Методология психологии: проблемы и перспективы. М.: СПб., 2012. С. 6).

Потенциал становления организационной психологии определен усовершенствованием мышления психолога, его компетентностями и творческими способностями к моделированию условий, которые в итоге всех предпринимаемых усилий и определяют его вклад в эффективное функционирование организации в существующих рамках социально-экономического пространства и времени. Ценность проектируемых психотехнологий в конкретных социально-экономических обстоятельствах усиливается, если ее составля-

ющие становятся способами описания психологических систем и их функционирования, то есть становятся языком самой психологии.

При отборе данного учебного материала авторы руководствовались пониманием того, что предметом методологии организационной психологии выступает, прежде всего, сама наука, взятая в целостности ее принципов, критериев научности и встроенная в общечеловеческую культуру и в социальную практику.

Глава 1. Функционирование организаций в рамках времени и пространства социально-экономического мира

Деятельность организаций представлена в пространственно-временных координатах, что предполагает от ее участников полную ориентировку в содержательном их наполнении и понимание глобальных изменений социально-экономического мира. Рассматриваются философские и социологические предпосылки анализа социально-экономического мира, обсуждается специфика методологических проблем организационной психологии, анализируются ресурсы организации с точки зрения ценности кадрового потенциала.

1.1. Философские предпосылки исследования организаций

Философия является самосознанием эпохи в целом, а не только науки или одной какой-либо ее отрасли. Философия, как теоретически оформленное мировоззрение, опирается на всю совокупность общественной практики, в которой наука является лишь одной из форм кристаллизации человеческого опыта. Именно ассимиляция философией всего богатства человеческого опыта позволяет задавать науке в целом ее эвристическую направленность и социальное предназначение; именно философия учит исследователя «работе с мыслью».

Радикальное изменение картины мира в представлениях людей произошло под влиянием эпохальных достижений науки: становлением квантовой теории, появлением концепции нестационарной Вселенной и другими научными открытиями. Изменение картины мира философия стала осмыслять, как определенную «онтологию ума», стоящую за представлениями о критериях научного знания. Изменились вопросы, которые могут быть признаны научными. Вопрос о том, какова реальность сама по себе, оказался лишенным смысла. «Человек познающий» не только обнаруживает мир, но *реконструирует* его и создает в нем такие свойства, которые возникают во взаимодействии мира с человеком и че-

ловека с миром. Любое свойство любого объекта не принадлежит только объекту, а появляется в пространстве и во взаимодействии между первым и вторым, третьим и т. д. объектом. Появление в мире качественно нового объекта задает новые свойства, обнаруживаемые только во взаимодействии с этим новым объектом. Было выявлено, что предмет и метод исследования не отделены друг от друга. Предмет исследования не существует *до того*, как он начинает изучаться.

Радикальные научные изменения произошли в понимании причинности. Так, М. Планк и А. Эйнштейн признавали существование в науке некоторой неполноты причинного объяснения, однако объясняли ее не законами бытия, а несовершенством статистических объяснений. Н. Бор и другие представители копенгагенской школы разошлись с Эйнштейном именно в указании на то, что свойства объектов существуют как физические реальности. Было показано, что процесс измерений в физике имеет свою специфику, связанную с *необратимостью* изменений, происходящих в *ходе изучения* явлений микромира. Был поставлен под сомнение один из основных постулатов методологии классической физики – положение об объективной данности явлений как независимых от познающего их субъекта. Было показано, что измеряемые свойства физических явлений зависят от того, *в каком опыте* и какими средствами они отображаются.

Огромный вклад в развитие научной методологии середины и конца XX в. внесли Т. Кун, И. Лакатос, К. Поппер,

П. Фейерабанд, И. Пригожин и ряд других выдающихся философов и ученых. Если в первой трети XX века основную роль в изменении принципов построения научного знания сыграли достижения физики, то дальнейшие их изменения оказались связанными с достижениями в области биологии, культурологии, постпозитивистской философии. В результате этих достижений *вероятностный* детерминизм стал включаться в схемы объяснений практически всех уровней физических и социальных систем и организаций.

Объективной потребностью общества явилось развитие производства, создание крупных организаций и рационализация методов управления их деятельностью. Прогрессирующее разделение труда, усложнение технологических процессов, рост персонала резко повышали требования к эффективности служебной деятельности. Первые ее исследования имели сугубо прикладной характер и имели цель рационализации исполнительства и повышения производительности труда.

Философы первыми обратили внимание на противоречия между достижениями и ограничениями и их последствия для психологической безопасности людей в условиях происходящих социально-экономических и эколого-психологических процессов. А. Швейцер (1875-1965), доктор философии, лауреат Нобелевской премии, писал, что современный человек даже перестал предпринимать попытки осознать направление развития общества, экономической жизни, воз-

возможностей культуры, которые не только не расширяются, но стали сужаться. Творческий дух покинул, в том числе и саму философию. Она все больше становится философией без мышления, т. е. перестала быть наукой, которая пыталась бы добыть необходимое для жизни знание. Отрицательно воздействует на культуру, по мнению автора, чрезмерная *заорганизованность* общественных условий их жизни. Свобода мышления изъята из употребления и миллионы индивидов отказываются от права на мышление, руководствуясь только принадлежностью к корпорации, следуя только ее указаниям. Сделать людей снова мыслящими – значит вновь разрешить им поиски своего *собственного* мышления. Философия Декарта исходит из произвольно выбранного положения «Я мыслю, следовательно, я существую». Это избранное начало, по мнению А. Швейцера, заведомо уводит философию на путь абстракции. Философия должна исходить из непосредственного факта сознания: «Я – жизнь, которая хочет жить». Идея *благоговения перед жизнью* ведет к обновлению мышления. Первейшей философской истиной является воля к жизни и готовность отстаивать жизнь как свою, так и окружающего мира, даже если приходится идти на самоограничение [66].

И. Пригожин и И. Стенгерс утверждают, что доступ к природе открывает и опосредует не акт наблюдения, а состояние хаоса: события являются следствием неустойчивости хаоса, внешние условия (например, экспериментальные) сдвигают

равновесие в неустойчивой системе таким образом, что из всех потенциальных возможностей, в конечном счете, реализуется только одна. Сценарий дальнейшего развития системы не может быть вычислен заранее. Более того, эволюцию системы можно описывать только в таком пространстве, которое зависит от ее динамики, т. е. это пространство, или *ландшафт будущих событий* также трансформируются и определяются *в точке неопределенности* или в точке бифуркации. Для всех систем равновесие – лишь момент достижения результата, после чего они вновь возвращаются в неравновесное состояние [46].

В 1924 г. А. Эйнштейн делился в письме М. Борну своими сомнениями и переживаниями по поводу того, что если бы ему пришлось отказаться от представлений о стройной причинности, то он в своей жизни сделал бы другой профессиональный выбор и предпочел бы стать сапожником или служащим в игорном доме, чем физиком. Он даже сформулировал всем известный тезис: «Бог не играет в кости». Однако в конце своей творческой деятельности великий ученый все же сумел внести изменения в свое понимание методологических основ познания, что подтверждает, что А. Эйнштейн менялся вместе с эпохой и отказался от идеи всеохватывающего принципа причинности, выделив, в том числе, уровень, время, место и для случайностей.

В современное время идея тотального детерминизма исчезает даже в естественных науках, которые привлекают но-

вые математические разработки для описания эволюции систем. Важнейшим фактором, определившим пересмотр методологических ориентиров, стал кризис оснований математики. Неожиданно выявилось, что имеется не одна математика, а целая совокупность равновозможных математик. Важной чертой науки стало наличие теоретической избыточности и сосуществование концепций, имеющих дело *с одним и тем же предметом*, но *содержательно* различных. Новейшие тенденции социально-организационных изменений связаны с широким внедрением новых методов обработки поступающей информации и необходимостью принятия решений с учетом многочисленных факторов и позиций исследования (моделирование, системный анализ, теория игр и решений и т. п.).

Современная методология науки все большее внимание уделяет *погрешностям* научного знания. Использование методологических принципов является творческим процессом. Их осмысление подготовлено воспитанием *культуры мышления* исследователя и неустанным расширением его кругозора и опыта. В науковедческих исследованиях все более широко используется понятие «стиль мышления», которое вошло в оборот под влиянием взглядов известного физика М. Борна (с 1953 г.). По Борну, существует некая логика эпохи, благодаря которой можно ожидать появление определенных идей ученых, при этом другие идеи оказываются как бы недоступными и заблокированными для понимания

и восприятия окружающими людьми с учетом их возможностей, стиля мышления и эпохи, в которой они живут. М. Борн писал, что «стиль» придает устойчивость принципам научной деятельности и единству смыслового поля, в котором работают ученые или, по крайней мере, позволяет прогнозировать и отвергать то, что им чуждо.

Современная наука представляет собою достаточно разнородную совокупность теоретических учений и научно-исследовательских программ, в которых переплетены классический и неклассический стили научного мышления. Совокупность стилей мышления и стандартов доказательности формирует определенный *тип рациональности* познания [25; 61].

Классическому типу рациональности присущи представления о том, что должна существовать единственная теория, истинно описывающая реальность, а потому необходимо устранение из науки всякого субъективного вклада. Сознание познающего субъекта должно быть предварительно «пустым» и не заключать в себе никакого предрассудочного знания о познаваемой реальности. Научное знание проявляется в выборе понятий (терминов), способов построения суждений и доказательств, в процедурах их операционализации. Понимание автоматически обеспечивается идентичностью индивидуальных сознаний разных наблюдателей.

Неклассическому типу рациональности присущи представления о том, что возможно существование нескольких

альтернативных описаний реальности. Допускаются описания как истинные с разных «точек обзора», поскольку в каждом из них содержится момент объективного знания. Научные знания могут относиться не к самому объекту, а к сложному комплексу субъектно-объектных и субъектно-субъектных взаимодействий. Признается, что «чистых» фактов как таковых не существует, если в факте нет места самому субъекту познания. С появлением в мире качественно нового объекта все другие приобретают новые свойства, обнаруживаемые только во взаимодействии с этим новым объектом. Научная картина мира представляет собою совокупность всех свойств, обнаруживаемых в ходе познавательного взаимодействия.

Постнеклассический тип рациональности заостряет неклассическое мышление в признании определенной ограниченности научных знаний и крайней сверхсложности реальности, а также в необходимости учета ценностных параметров мира. Центральной проблемой признается вопрос о соотношении теории и практики. Констатируется, что системы (социальные, экологические, экономические, термодинамические и др.) *далеки от состояния равновесия* и демонстрируют способность к самоорганизации и саморегуляции. Проходя через стадии крайней неустойчивости (точки бифуркации), они спонтанно образуют новые упорядоченные структуры. Это показывает, что состояния хаоса и порядка находятся в сложной *динамической связи*, в которой задей-

ствованы *вероятностные* параметры изменений реальности. Ценностный ракурс научных исследований предполагает использование социально-гуманитарных и экологических экспертиз для оценки научно-технических программ.

Появление новых концептуальных ориентиров познания не отменяет действенности старых. В определенных ситуациях могут доминировать классические установки в стратегии познания. Черты научного проекта являются сложным результатом действия многих факторов. Расширенное понимание рациональности, признание множества и своеобразия возможных форм научного познания предопределено социально-историческим контекстом эпохи, открывающим богатство перспектив для новых контекстов исследований.

Каждый период исторического развития общества сопровождается ростом интереса к целому ряду понятий. В этом находят свое выражение процессы перестройки общественного сознания. Познавательная ценность многих понятий и категорий определяется тем, что их содержание отражает не только само объективное бытие, но и его восприятие, и его осмысление общественным субъектом. Развитие понятийного мышления составляет основную часть методологического (философского) анализа средств научного познания. Усиление интегративных тенденций в стратегиях научного познания определило возникновение целого класса таких универсальных понятий и категорий как алгоритм, вероятность, линейность и нелинейность, структура, состояние, определен-

ность и неопределенность, порядок и беспорядок, симметрия и асимметрия, когерентность, информация и др. Познание наряду с универсальными философскими категориями получает в свое распоряжение приемы и средства, которые, зародившись в частных науках, приобретают общенаучный методологический характер. Особое место в этом ряду занимают математические методы.

Математические методы и понятия применимы к самым различным областям действительности, они описывают процессы, происходящие как в мега-, так в макро- и микромире. Это происходит благодаря тому, что формально-количественные аспекты присущи всем без исключения областям действительности. Математика раньше других наук встала на путь общенаучности и в связи с этим выступила одним из первых источников общенаучных понятий. Первоначально общенаучность математики понималась как ее универсальность, всеобщность. Так, например, пифагорейцы отождествляли числа и вещи, пытаясь арифметизировать и геометризовать все известные им явления, включая человека. Если отбросить «мистические одежды» пифагорейской философии, то перед нами предстает идея универсальности математического знания, которая была поставлена, но не была реализована древнегреческой наукой. Представления о всеобщем характере математического знания получили развитие в работах Р. Декарта, Г.В. Лейбница, И. Канта. «В любом частном учении о природе важно найти науки в соб-

ственном смысле лишь столько, – писал И. Кант, – сколько в ней содержится математики» [23, С. 38].

Само понятие научного знания не остается неизменным в современном мире. Все более научным «считается то знание, которое получено посредством научного инструментария, рациональной (рассудочной) методологии. Иначе говоря, не природа исследуемого объекта в первую очередь влияет на характер знания, а методология... При этом речь идет об «очеловечении» самих принципов и методов науки, которые позволяют построить единую науку о конкретно-историческом человеке» [40, С. 320].

В современных научных исследованиях теряется смысл разделения науки между прикладными науками и фундаментальными. Считавшаяся ранее «прикладной» наука теперь занимается проблемами, которые диктуются развитием технологий. В этой ситуации такая «обслуживающая» наука по количественным масштабам, финансовому обеспечению, социальному признанию становится определяющей и базовой. Основной целью деятельности становится не получение нового знания, претендующего на истинность, а достижение эффекта, который может быть воплощен в пользующихся спросом технологиях. В общественных ожиданиях, обращенных к науке, в настоящее время явно доминируют запросы на новые эффективные технологии, а не на объяснение мира. От научных исследований все больше ожидают того, чтобы их результаты позволяли удовлетворять вполне

конкретные запросы общества и потребности человека [40].

Философско-методологические идеи являются основой для становления и развития организационной психологии, предопределяя новые ее возможности, а также предоставляя свободу в поиске новых форм рефлексии в условиях сохранения и обращенности к культурным функциям.

Организационная психология уже накопила определенный объем эмпирического материала, который представляет собой достаточно разнородную совокупность проектов. Полученные результаты невозможно охватить без методологического объяснения тех противоречий, которые открываются при их интерпретации и сопоставлении. Кроме того необходимо иметь в виду особую ответственность психолога за интерпретацию выводов, содержание рекомендаций и использование психотехнологий. Наибольшая трудность для самих психологов заключена как в проведении необходимых наблюдений, так и в ломке традиционных идей при их толковании и в организации практики. Выводы, основанные на неправомерных обобщениях, могут иметь как ближайшие и непосредственные, так и отдаленные разрушительные последствия для индивидов, групп, организаций, организационной культуры общества в целом. Работа в этой особо сложной и важной области жизни требует от психолога личной ответственности за те знания о человеке, которые он конструирует в теории и внедряет в своей практике. Предполагается осознанное вхождение специалиста в культурную комму-

никацию, переход к «такой методологии, которая бы соотносилась, исходила из представлений о предельных, конечных смыслах бытия человека, его роли и назначения в этом мире» [47, С. 39].

1.2. Социологические предпосылки исследования организаций

Социология как самостоятельная наука имеет непродолжительную историю. Термин «социология» введен французским философом О. Контом (1798-1857) в результате конкретизации тематики традиционной социальной философии. По Конту, одному из основоположников позитивизма, ни наука, ни философия не могут и не должны ставить вопрос о причине явлений, а только о том, *как* они происходят. Теория уже не считалась сверхценностью и превратилась во временный инструмент, который как резец, можно затачивать но, в конце концов, он подлежит замене. Основополагающая социологическая идея Конта заключается в том, что возникла настоятельная потребность основать *социальную физику*, основанную на принципах *порядка и прогресса*.

Крупнейшие социологи конца 19-го и начала 20-го вв., настаивая на самостоятельности социологии и отделении ее от философии, в то же время анализировали такие вопросы, содержащие методологическое предназначение их осмысления, как природа социальных явлений, специфика социального познания, нормы и ценности культуры в организации общественной жизни.

М. Вебер, немецкий социолог (1864-1920), основной характеристикой будущего общества считал *диктатуру* чи-

новников и наличие *рационально* организованного управления. Идеальной формой организации предприятия он считал бюрократию, поскольку только она способна приводить к стабильному, рентабельному и в высокой степени стандартизированному выпуску продукции и, тем самым, предоставлять жизненно необходимые услуги для всего общества. Успех производственной деятельности обеспечивается четкими линиями распределения полномочий по принятию решений, стандартизированными правилами и процедурами, механизмами контроля и учета. Менеджер должен не творить, так как от него этого не требуется, а *делать все правильно* в соответствии с правилами и установленными процедурами, все знать и уметь, но не импровизировать. Власть, по Веберу, есть возможность волевого преобразования социальных отношений вопреки существующему сопротивлению и независимо от того, в чем эта возможность проявляется. На вопрос о том, в каких условиях и почему люди подчиняются, Вебер называет новые капиталистические отношения и интересы, превращающие работу из необходимости в призвание, а деньги – из зарабатывания хлеба в зарабатывание спасения [11].

Первые эмпирические социологические исследования не имели систематического характера, хотя их число неуклонно и быстро росло. Исследователи совершенствовали методы сбора и анализа новых социологических фактов. Появились первые центры социологических исследований. Среди

различных теоретико-методологических ориентаций самым влиятельным стало направление структурного функционализма, несомненным вкладом которого в исследования социальных систем стал принцип их целостности и интеграции, а также объяснение частных социально-психологических феноменов теми функциями, которые они выполняют. В частности, как утверждает американский социолог Т. Парсонс, любая социальная система, в том числе организация, должна выполнять *определенные функции*, чтобы выживать и добиваться успеха, а именно: адаптации, достижения целей, интеграции, легитимности (признания окружающими людьми и другими организациями). Перечень функций в аббревиатуре получил название модели AGIL [42].

Авторитетнейший американский социолог Р. Мертон является автором концепции «всеобщего конфликта», якобы, по его мнению, типичного для индустриального общества. Термин «дисфункция» предложен им в работе «Социальная теория и социальная структура» (1957 г.). По Мертону, необходимо устанавливать чистый *баланс* функциональных последствий, учитывать не только благоприятные, но также и нейтральные и неблагоприятные последствия. Если индивиды имеют общие цели, но узаконенные средства для достижения этих целей доступны не всем в равной мере (или вовсе недоступны для некоторых социальных групп), то в обществе, несомненно, следует ожидать высокий уровень отклоняющегося поведения. Р. Мертон совместно с другим амери-

канским социологом Р. Кендаллом разработал метод группового глубинного интервью или так называемый метод «фокус-групп», который в дальнейшем стал активно использоваться в психологических и экономических исследованиях.

С усложнением потребления и производства продуктов социально-психологические переменные обоснованно привлекают все большее внимание и все большее число специалистов. Процесс управления развивается по направлению от ограничения возможностей изменчивости к активному стимулированию и росту нерегламентированной инициативы персонала с тем, чтобы реализовать основные цели организации и способы достижения производственного успеха.

Представители интеракционистской ориентации социологов изучают преимущественно межличностные отношения, но игнорируют общие проблемы общества и сводят социальные нормы лишь к фактам «открытого» и наблюдаемого поведения. Принято выделять чикагскую (А. Стросс, Т. Шибутани и др.) и айовскую (М. Кун, Т. Партленд и др.) школы интеракционизма. Если для первой школы характерен интерес к процессуальным аспектам взаимодействия, то для второй – к изучению стабильных структур, которые становятся символическими. Усиленное внимание уделяется анализу языка как символического «медиума» взаимодействия. Разные группы вырабатывают различные миры, которые изменяются в процессе социального взаимодействия.

Первой попыткой исследования групп и социальных от-

ношений в организациях можно считать работу группы американских ученых во главе с Э. Мэйо (1880-1949), которого считают основателем американской индустриальной социологии. Экспериментальные исследования под руководством Мэйо проводились в компании «Western Electric» в местечке Хотторн, расположенном недалеко от Чикаго. Цель эксперимента заключалась в выявлении самых различных факторов, влияющих на производительность труда у заранее отобранных для этих исследовательских целей работников компании. Неожиданно был получен исключительный по своим социально-психологическим следствиям результат. Работники цеха при присутствии наблюдателей восприняли и проинтерпретировали как проявление заботы и человеческого участия к условиям их работы. В результате производительность труда повысилась у всех работников цеха. Полученный экспериментальный эффект позволил Э. Мэйо сформулировать вывод о том, что новые средства повышения производительности труда – это групповые решения персонала, их сплоченность, доверие; это социально-психологическое просвещение работающих людей. В дальнейшем этот социально-психологический факт, определивший повышение продуктивности работы цеха, получил в литературе название «эффект Хотторна». Социология, согласно Мэйо, должна *практически* содействовать укреплению «мира в промышленности». По заказу корпораций он разработал программу, рассчитанную на улучшение социально-психологической ат-

мосферы на предприятиях.

Не менее важный вклад в социально-психологические исследования организаций внесла М. Фоллет. Если отцом менеджмента принято называть Ф.Тейлора, то его матерью называют М. Фоллет. При жизни М. Фоллет ее взгляды не были оценены, и даже книга «Динамическая организация» была опубликована лишь в 1943 году (через десять лет после ее смерти). Идеи Фоллет о том, что *позитивное отношение* к людям повышает производительность труда, были высоко оценены целым рядом исследователей и практиков, а позднее были восприняты японской школой менеджмента. Основная и наиболее значимая идея «доктрины человеческих отношений» М. Фоллет содержит следующий тезис: приоритеты в организационном поведении принадлежат не индивидуальным вознаграждениям, а механизмам *позитивного* социально-психологического воздействия на группы и производственные процессы. Современные социологические исследования привнесли в представления об источниках эффективности организаций культуру, интересы групп, обогатили понимание «внешней среды», социальных традиций, форм поощрений и наград.

Образцом проявления социальной ответственности в современном мировом обществе за решение существующих социально-экономических проблем можно считать А. Печчеи, итальянского бизнесмена и экономиста (1908-1984). По его инициативе в 1971 г. была создана международная орга-

низация – Римский клуб. А. Печчеи и его единомышленники поставили задачу добиться изменения в настроениях общественности, переломить равнодушное (незаинтересованное) отношение, которое проявляет общество к глобальной проблематике и ее негативным следствиям. Они обратились к реальности социального прогнозирования, используя метод математического моделирования. Особый резонанс в самых различных кругах общественности вызвала публикация с подобранными материалами в виде доклада «Пределы роста» (1972), выполненного под руководством Д. Медоуза. Это была попытка моделирования взаимодействия фундаментальных показателей: роста населения, истощения ресурсов, загрязнения среды и др. Доклад вызвал бурную реакцию общественности. С этого времени понятие *пределы роста* стало очень популярным. Основополагающая идея доклада состояла в признании мифом тех существующих в обществе представлений, якобы указывающих на неограниченность возможностей роста материального благополучия. Как показали компьютерные технологии, сохранение глобальных тенденций, которые уже сложились, в будущем приведут к резко негативным последствиям. В настоящее время в мире истощение природных ресурсов, загрязнение окружающей среды, рост народонаселения достигли критического предела, дальше которого начнутся мировые катастрофы. Согласно Печчеи, лишь через развитие человеческих качеств и человеческих способностей можно добиться измене-

ния всей существующей, ориентированной на материальные ценности, цивилизации.

На фоне этих поисков *организационная психология выступает продолжением общего социального и культурного проекта*, с присущими для своей научной отрасли специализированными исследовательскими средствами.

В настоящее время получили широкое распространение высокие социогуманитарные технологии Hi-Tech. Основное назначение Hi-Tech – это воздействие на индивидуальное и массовое сознание, которое имеет цель достижения определенных управляющих и манипулирующих воздействий, создающих спрос на промышленные продукты Hi-Tech. Hi-tech целенаправленно *мифологизируют* и изменяют окружающий мир. Социокультурный эффект от реализации инновационных продуктов оказывается очень весомым. «Крупнейшие компании создают собственные научные центры, – пишет Г.А. Ключарев, – потому что знания и технологии для них становятся важным фактором конкурентной борьбы. Как только данное обстоятельство начинает осознаваться руководством, встает вопрос о людях, которые способны к проведению соответствующих исследований. Подготовка кадров, способных к такой деятельности, становится одним из приоритетных направлений корпоративного образования» [40, С. 239].

В силу специфики социологического подхода поведение и способности не трактуются как поведение и способно-

сти отдельного человека, отдельной организации, а исследуется как *глобальная социальная практика*. В этом коренном пункте заключается отличие предмета организационной психологии, а соответственно, специфика методологии организационной психологии. Социологи изучают группы и считают само собой разумеющимся то, что люди следуют нормам и исполняют социальные роли. Они констатируют также факты, когда люди ведут себя не так, как группа, и отказываются быть, как все. Однако социологи не интересуются индивидуальными различиями. Поэтому для объяснения одного и того же феномена психологи и социологи нередко в качестве главных условий выделяют разные характеристики и критерии. Например, по наблюдениям социологов распределение поведенческих проблем в популяции часто является неравномерным, поэтому эти проблемы могут зависеть от социальных факторов. Организационные психологи обращают пристальное внимание на то, что существуют мощные факторы и резервы социально-экономических инноваций, обусловленные индивидуальными различиями индивидов и их способностями.

1.3. Исследования и жизнь организаций в координатах пространства и времени

Категории пространства и времени относятся к одним из древнейших в науке и указывают на то, что они являются основными формами бытия. Каждый новый этап в развитии науки позволяет более полно раскрыть содержание категорий пространства и времени. Многие трудности в пространственно-временной проблематике обусловлены различным пониманием сущности пространства и времени.

В истории философии наиболее ясно определились две концепции, по-разному рассматривающие сущность пространства и времени: субстанциальная и реляционная. Субстанциальная концепция рассматривает пространство и время как существующие сами по себе, автономно. Подобную точку зрения отстаивал, например, И. Ньютон. Протяженность вещей у Ньютона является изначальным свойством, а пространство неразлично, неизмеримо и непознаваемо. Ярким представителем реляционных концепций считают Г.В. Лейбница, который считал, что пространство и время не существуют *вне особых отношений* между объектами и процессами. Достижения науки указывают на предпочтительность реляционного подхода. Признание такой точ-

ки зрения было значительным шагом в понимании природы пространства и времени. Однако среди методологов нового времени все больше сторонников, разделяющих идею о том, что субстанциональный и реляционный подходы составляют не оппозицию друг другу, а дополнение в познании; что реляции (особые отношения) не могут существовать без субстанции.

Для описания и понимания мировых процессов (экономических, производственных, социальных и т. д.) недостаточно определить только их местоположение, контуры и границы, но важно указать время, когда происходило событие. Три сферы мира – неживая природа, жизнь и общество – представлены в пространственно-временных характеристиках одновременно. Социально-экономическое пространство-время не сводятся ни к пространству-времени неживой природы, ни к биологическому пространству-времени. Социально-экономическое пространство-время обладает особым смыслом и меняется по мере развития общества и технологий производства. Освоенное человеком и неосвоенное пространство-время природы с точки зрения природных свойств не различаются, в то время как в социально-экономическом плане их различия являются существенными и определяются способами человеческой деятельности.

Происхождение и жизнь организаций зависят от многих факторов внешней среды: политических, экономических, юридических, художественных, научных. Всем им свой-

ственно не стабильность и состояние покоя, а *динамичность* и изменения. Организационный психолог не должен упускать из виду все эти характеристики и процессы, которые могут осуществляться одновременно в различных направлениях. В настоящее время организации изучают разные науки. Каждая наука привносит в теорию организаций свои ключевые понятия и концепции. Это породило разнообразие представлений о механизмах функционирования организаций.

Одним из главных первоисточников, предопределившим заказ организаций на знания и технологии организационной психологии, оказались идеи научного менеджмента конца XIX – начала XX века.

Ключевой идеей научного менеджмента конца XIX – начала XX века была рационализация *индивидуального труда*, основанная на скрупулезных научных исследованиях условий труда, хронометраже рабочих движений, проектировании рабочих заданий, организацию рабочих мест и т. п. Вот некоторые положения, к продвижению которых призывал основатель классического менеджмента Ф. Тэйлор: изучайте *способы*, при помощи которых сотрудники выполняют задачу; *письменно* описывайте стандартные операции и правила; *отбирайте* сотрудников на *соответствие* способностей и производственных операций; *устанавливайте* приемлемый *уровень* решения задачи, *вознаграждайте* за более высокие результаты. Трудовые операции изучались для того, чтобы сделать труд более *экономичным*. В качестве глав-

ного «строительного материала» организация рассматривала отдельного работника, *индивида*, который и стал *основным объектом исследования* научного менеджмента. Концентрация на максимальной производительности труда породила соответствующие управленческие способы. Организация, включая ее персонал, отождествлялась по аналогии с действием машины, что позволило в дальнейшем такой подход к пониманию механизмов функционирования организаций называть *механистическим*. Такой подход к организациям по-прежнему присутствует в современном социально-экономическом пространстве, а актуальность его продолжает сохраняться. Однако он содержит и следующие ограничения: а) такие организации не обращают внимания и не предусматривают условия для мониторинга динамических изменений внешней среды, создающих риски для производственных процессов; б) такие организации не накапливают данные текущего анализа о взаимоотношениях между подсистемами внутри самой организации.

Следующий подход к пониманию механизмов функционирования организаций, автором которого принято считать М. Вебера, получил название *классической бюрократии*. Основополагающая идея такого подхода к деятельности организации включает точное определение сферы организационной власти, четкую регламентацию действий управленческого аппарата, отделение управленцев от собственности на средства производства, доминирование в управлении прин-

ципа безличности. Если механистический подход ограничивает разнообразие рабочих действий и унифицирует их, то подход классической бюрократии предложил те же ограничения, но в сфере управленческой деятельности и принятия решений. Организацию с бюрократическим стилем управления отличает безличная и унифицированная координация действий, обилие правил, четкое разделение труда, субординация и сохранение производственной тайны.

Появление высокотехнологичного производства потребовало высоких технологий также в сфере социальных отношений и организации поведения субъектов организации. Оказались востребованными качества субъектов организации, проявляемые и очевидные для окружающих людей в сфере производственных взаимоотношений, такие как дисциплина и предсказуемость поведения, строгая субординация, четкое планирование схемы полисубъектной деятельности, организация контроля над всеми этапами производственных процессов. Основные принципы «идеальной бюрократии», сформулированные М. Вебером – это функциональная специализация труда; четкая иерархия власти; система прав и обязанностей каждого сотрудника; порядок действий во всех ситуациях; игнорирование личных качеств в деловых взаимоотношениях; отбор и выдвижение работников по их квалификации.

Производственные традиции дисциплины, четкого планирования совместной деятельности и форм организации

контроля актуальны и сегодня в условиях высокотехнологичного производства. Современные инновации не допускают непредсказуемость инициатив конкретных сотрудников и не отказываются от соблюдения традиций производственной дисциплины, четкого планирования, организации форм контроля над процессами реализации совместной деятельности. Однако данный подход оказался подверженным действию рисков, возникающих в условиях изменяющихся обстоятельств и нарастания неопределенности в развитии событий, возможной утраты рентабельности в случаях отсутствия соответствующей гибкости в действиях субъектов организации. В последнее время классический тип управления сталкивается с новыми для него проблемами и необходимостью учитывать не только особенности внешней и внутренней среды, но и особенности поведения людей в организации и техники принятия решений в изменяющихся обстоятельствах.

Последствия нарушений *соответствия* между социально-экономическими изменениями и организационным поведением сотрудников, негибким выполнением ими своих действий в нестандартных производственных обстоятельствах исследовал Г. Хофштеде. Он предположил, в частности, что измерение такого параметра поведения как избегание неопределенности может выступать одним из важных инструментов для анализа механизмов функционирования организации. Было получено, что в культурах с высоким уров-

нем избегания неопределенности люди могут быть удовлетворены формальной структурой правил, но одновременно могут игнорировать в своих поступках окружающие их обстоятельства конкретных ситуаций. Дисбаланс между социально-экономическими обстоятельствами и организационным поведением сотрудников может состоять в том, что потребность в правилах приобретает высоко эмоциональный характер, а поступки отличаются непоследовательностью и непредсказуемостью в новых обстоятельствах, т. е. в тех случаях, когда необходимо принимать свои решения в соответствии с изменяющимся опытом [36].

Основные ограничения и негативные следствия бюрократического стиля функционирования организаций возникают в тех обстоятельствах, когда окружающая среда быстро начинает изменяться и стремительно приобретать качества неопределенности. Бюрократический стиль управления в этих жизненных обстоятельствах оказывается неподготовленным к преодолению тех трудностей и рисков, источник которых возникает и действует, прежде всего, за пределами организации.

Следующий подход к объяснению механизмов функционирования организаций был обоснован во второй половине 20-го столетия и получил название как *структурно-функциональный*. основополагающая идея этого направления заключается в поддержании *баланса интересов* между организациями и обществом. Этот подход использует достоинства

как механистического, так и бюрократического подходов, объединяемых задачами создания прибыли для владельцев организации. Структурно-функциональный подход помимо указанных задач обосновывает в качестве достижений своего сообщества и предполагает развитие стратегии помощи обществу в виде обеспечения населения рабочими местами. Но наиболее важная особенность, по мнению Т. Парсонса, (одного из разработчиков данной модели), состоит в том, что организация взаимодействует с определенной системой ценностей и является частью системы ценностей внешней среды; принятие общих норм и ценностей является обязательным условием для того, чтобы организация могла сохранять упорядоченное и рентабельное существование. Пока организация проявляет социальную ответственность и активно взаимодействует с внешней средой, она получает необходимую поддержку населения и позитивное отношение к себе в целом со стороны общества. В организациях, где ценится *риск*, человек свободно выбирает такие сюжеты заданий и инноваций. В случаях неудачного, пробного варианта действий его не наказывают, а из неудачи он и другие сотрудники могут извлекать опыт на будущее. Такой управленческий стиль, готовый к оправданию поиска инновационного действия, только усиливает ответственность и продуктивность организационного поведения, особенно когда оно своевременно вписывается в производственную ситуацию [42].

Предтечей данного подхода считают концепцию *равнове-*

сия организаций немецкого психолога К. Левина, разработавшего ее в американский период своей жизни. Он пытался дать практическое объяснение – почему же в ряде организаций сохраняется социальный порядок, непрерывность развития и устойчивая адаптация, несмотря на неблагоприятные социально-экономические изменения внешней среды. Предполагается, что нарушения равновесия и напряженные отношения могут возникать вследствие чрезмерного внимания, как к технологическим процессам, так и к чрезмерной координации действий. Поскольку персонал *пресыщается* чрезмерным контролем, он начинает терять мотивацию и активность, качественное выполнение своих функциональных обязанностей, поиск новых решений в нестандартных производственных ситуациях[27].

В структурно-функциональной теории все же остается неясным, что может предпринимать организация в случаях ускользающего соответствия и равновесия сил во внутреннем и внешнем пространстве. Весьма показательно также, что проблема конфликта в данных организациях полностью игнорируется и не предполагается даже ее рассмотрение. Особо подчеркнем, что в литературе есть и другая, прямо противоположная точка зрения, объясняющая организацию, как непременно только принудительно воздействующую на персонал, функциональную систему. Авторы этого подхода отстаивают свою позицию, заключающуюся в том, что отношения «начальник – подчиненный» изначально несим-

метричны по своей природе и неизбежно основаны на принуждении и использовании средств силового воздействия на персонал.

Структурно-функциональная теория также подходит к рассмотрению организации как данной «здесь и теперь», т. е. анализируют ее характеристики в контексте *вневременных* измерений и изменений. Между тем эффективные организации предвидят потенциальные стратегии развития социально-экономической среды, прогнозируют варианты изменений и их возможные следствия, разрабатывают модели преобразования ситуаций в контексте временной перспективы изменений социально-экономического мира и пространства межличностных отношений.

Существуют разнообразные подходы, учитывающие изменения организаций в контексте времени. В частности, концепт «организационное развитие» противопоставляется концепту «организационная трансформация». Организационное развитие – это сравнительно «мягкий» метод разрешения проблем организации. Однако современные радикальные социально-экономические перемены неизбежно ставят задачи радикальных организационных изменений. Такие радикальные методы организационных изменений объединены понятием «бизнес-реинжиниринг» и тех процедур, которые сегодня понимаются под «организационной трансформацией». Организационная трансформация связана со значительными рисками и обусловлена внезапными изменени-

ями во внешней среде. Наряду с внешними условиями необходимость процессов организационной трансформации может быть обусловлена внутриорганизационными условиями.

В списке внутриорганизационных условий, способных создать значительные риски и нарушить систему профилактических мер в обеспечении более спокойного варианта организационных изменений, Д. Геберт и Л. фон Розенштиль называют следующие характеристики: психологическое напряжение в организациях, личностную закрытость персонала, «недостаточную готовность членов организации открыто и энергично обсуждать с руководством опасность использования тех или иных стратегий уже на первых этапах возникновения несоответствия между организацией и внешней средой». [14, С. 591]. Если опасности, доступные для распознавания именно на начальных стадиях, не обсуждаются, то затем они оказываются уже *упущенными возможностями*, преодоление которых возможно только в условиях принятия радикальных решений для организации в целом.

За фазой трансформации должна следовать фаза конвергенции, направленная на восстановление утраченного равновесия и баланса, и выполняющая функцию рестабилизации организации. Критерием восстановления желаемого состояния системы являются те изменения, которые подтверждают достижение определенного соответствия организации с требованиями внешней среды.

В современной реальной действительности организаци-

онные изменения чаще проводятся *против воли* персонала. Потенциальное сопротивление персонала принято смягчать управленческими стратегиями привлечения работников организации к соучастию в проводимых изменениях. Изменения в этих обстоятельствах могут трансформироваться из активного сопротивления в позитивную мотивацию и оказываемую поддержку. Однако управление такими процессами известно руководителям подобных изменений только в общих чертах. В работе «Организация и внешняя среда» американские исследователи П. Лоуренс и Дж. Лорш показали, что *неустойчивость баланса* между интеграцией и дифференциацией может стать серьезным препятствием для эффективности и прибыльности организации. Чрезмерная дифференциация может привести организацию к общему непониманию организационных целей и к конфликтам, а поэтому необходим противодействующий механизм, а именно – интеграция. Согласно Лоуренсу и Лоршу, интеграцию можно обеспечить, комбинируя следующие факторы: формальную иерархию; внутреннюю политику и правила; разделение на отделы; обучение межличностным отношениям [43]. Если неуспешные организации испытывают кризис из-за отсутствия баланса между слишком высокой дифференциацией и недостаточной интеграцией, то успешные организации сохраняют баланс внутренних процессов, связывающих организацию как целое, и выполняют узкопрофессиональные задачи достаточно качественно, несмотря на рост

сложности среды. Интеграция организации должна быть тем больше, чем выше неопределенность внешней среды, иначе организация может не выдержать напряжения тех обстоятельств и условий, в которых она функционирует. Экстремальные условия среды являются серьезным испытанием для организационной власти, поскольку именно она решающим образом влияет на интеграционные процессы.

Структура унифицированного спроса требует меньше внутриорганизационной изменчивости, так как избыточное разнообразие может нарушить представления о качестве продукта. Для массового производства внешняя среда выглядит безразмерной для сбыта и потребления ресурсов, что позволяет рассматривать организацию как «производящую машину», насыщающую продукцией существующий дефицит и не заботящую о ресурсах. Задачи, связанные с психологией и инициативами персонала, возмещаются надежными и производительными действиями власти. Нерегламентированная инициатива персонала в этих обстоятельствах считается артефактом и игнорируется. В свою очередь рост дефицита стимулирует рост производства, а рост производства устраняет дефицит. Организации вынуждены усложнять продукт, технологии производства, что приводит к необходимости определять полномочия в иерархии власти и ответственность в выполнении команд. Эти процессы позволяют некоторым авторам делать вывод, что бюрократический подход – это наиболее эффективный способ решения

таких задач.

Другая точка зрения отстаивает позицию, что с усложнением потребления, производства и продуктов социально-психологические переменные обоснованно привлекают большее внимание специалистов. Процесс управления развивается в направлении ухода от ограничения возможностей изменчивости к активному стимулированию и росту нерегламентированной инициативы персонала с тем, чтобы продуктивно продвигать и реализовывать основные цели организации.

Ряд авторов ставит вопрос о том, что «чрезмерная концентрация» на социально-психологических переменных может наносить ущерб производственным процессам, в результате чего «содержательные границы концепта *организация* размываются. Его значение простирается от промышленного производства до группы по интересам – определение социального института вмещает все эти смыслы. А это принципиально неверно» [42, С. 40]. Авторы приводят также факты свидетельствующие, что 80 % вновь созданных организаций распадаются, так и не решив проблему преобразования социальных интересов в экономический эквивалент. Когда организация терпит экономические трудности, люди чувствуют снижение качества социальных программ. Однако методологически, на наш взгляд, неверным представляется вывод о том, что организации, являясь институтами «экономическими», могут возникнуть только в параметрах этой си-

стемы, как и то, что «организации не зависят от отдельных навыков определенного специалиста. В этом смысле организации безличны». [42, С. 43]. Любая организация является многомерным образованием, решающим как экономические задачи (производственные), так и социально-психологические в их единстве и целостности. Некорректно, на наш взгляд, противопоставлять эти группы задач. Это всего лишь разные аспекты анализа организаций и управленческой деятельности, без решения которых организация не может ни возникнуть, ни эффективно функционировать, ни искать и находить соответствие между внутренними ресурсами и ресурсами внешней среды. Современная психология осваивает идею многомерности, но это процесс не может быть простым и столь очевидным для анализа его механизмов действия.

Зависимость организаций от внешней среды не является прямолинейной. Организации могут развиваться настолько, что сами приобретают возможность влиять на многие факторы внешней среды. Однако редким организациям достаются долгие временные возможности функционирования и благополучия. Как правило, организации зарождаются, развиваются, добиваются успехов и процветают, но затем ослабевают и, в конце концов, могут прекратить свое существование. Анализ технологий использования времени и рассмотрение динамики функционирования социально-психологических систем во временных координатах, как считает Ю.К. Стрелков, дают возможность: 1) слитно рассмотреть реаль-

ный процесс; 2) раскрыть временную форму деятельности в единстве с ситуациями и процессами, протекающими за ее пределами; 3) продемонстрировать встроенность процесса во множество других процессов; 4) исходить из глобальных процессов, характеризующихся большой энергией; 5) исследовать переходы между событиями, людьми, предметами. Время позволяет исследователю занять позицию освоения опыта в условиях движения и деятельности [59].

Все психологические концепции описывают жизнь организаций и представленность их во времени в качестве переходов между «ступенями», «фазами», «этапами», «эпохами» и т. д. В отечественной психологии переходы развития организаций обозначаются как кризисы, в которых представлен как потенциал роста и обновления, так и деструктивные тенденции. Понятие «жизненного цикла» организации через выделение ее этапов развития, содержательное описание тенденций развития помогает прогнозировать проблемы, сопровождающие динамику организационных процессов.

Начинается организация с *этапа замысла* инициатора, который имеет способность и личный дар распознать условия среды как благоприятные для создания и разработки коммерческо-производственной идеи. Однако даже самый перспективный замысел останется всего лишь мифом, если не создана идеальная *модель* внедрения идеи и будущей организации в пространство деятельности других организаций. Важную роль в реализации такой модели имеют ресурсы че-

ловека-инициатора: его знания и предлагаемый способ производства этих знаний в ситуации неопределенности. Чтобы создать организацию, необходимо обеспечить *соответствие* замысла (модели) объективным требованиям среды, а среда, между прочим, не всегда поддерживает благоприятный потенциал столько времени, сколько необходимо инициатору, чтобы активно включиться в воплощение замысла и приступить к преодолению препятствий. Упущенные возможности принимают характер необратимых процессов.

Далее следует *этап становления*, на котором формируется исполнительная система организации, способная привести ее к необходимому результату. От тех, кто работает в этот период в организации, требуется четкость исполнения указаний организационной власти, поскольку цели организации еще не в полном объеме понятны и для управленцев, и для персонала. Как свидетельствуют статистические данные, из-за несогласованности организационных действий именно на этом этапе вновь создаваемые компании терпят неудачи и крах.

Этап формализации и роста организации упорядочивают технологии управления, планирования, интеграции и контроля. Инициатор стремится улучшить качество продукта при наименьших затратах. Расширяется прием на работу новых сотрудников, создаются новые подразделения. Оформляется миссия организации, создаются формы социальной привлекательности организации для восприятия

окружающими людьми и для внешнего социального окружения. Внутри организации четко обозначена дифференциация и иерархия распределения полномочий, действует система налаженного контроля.

Наконец, наступает *этап зрелости* и достаточного благополучия, открываются новые возможности роста организации, а ее структура становится наиболее сбалансированной и устойчивой. Увеличивается выпуск продукции и расширяется рынок оказания услуг. На этом этапе процесс создания концепции организации фактически закончен по отношению к первоначальным представлениям инициатора и у него нет необходимости прямо контактировать с клиентами и партнерами. Эти функции делегируются профессиональному менеджменту. Возникающий *механизм отчуждения* организационной власти от производственного процесса может привести к тому, что инициатор теряет возможность контролировать те изменения, которые исходят от менеджеров. Инициатор может принимать решения, но не до конца даже представляет возможности их внедрения в силу возникшего механизма обособления. Удовлетворенность организационной власти уже достигнутым результатом снижает энергию организации в целом и инициативу поисков новых путей развития и преобразования производственной деятельности.

Этап инноваций начинается тогда, когда организация начинает терять конкурентные преимущества из-за внутренне-

го и внешнего *несоответствия* первоначальной концепции реальному положению дела. Темпы роста прибыли начинают снижаться. Важное место в обновлении концепции начинают занимать инициативные группы, которые предпринимают попытки преобразовать базовую концепцию по отношению к возникшим изменениям среды. Инициативная группа при этом вынуждена предпринимать чрезвычайно напряженные усилия для того, чтобы внедрять инновации и удерживать организацию от возможного краха. В этих обстоятельствах возникают конфликты, которые могут разрастаться и создавать проблемы дезинтеграции. Чтобы вернуть организации утраченную эффективность, необходимо напряжение всех сил и возможностей работников [19].

1.4. Кадровый ресурс организации и психологические технологии: методологический анализ

Невозможно обсуждать жизнь организаций, ее прибыль и производительность в целом, не принимая в расчет деятельность людей, их энергию и личностные качества. Только благодаря деятельности людей организации достигают успехов и высоких результатов. Первичной реальностью, превосходящей всякую объективную действительность, являются люди или так называемый кадровый потенциал, кадровый ресурс организации.

Как указывает мировой опыт, экономия средств на создание и укрепление кадрового потенциала организаций, на его социализацию совершенно оказывается неэффективной и недальновидной стратегией управления. Однако в современной России к таким выводам работодатели приходят весьма сложно. Чаще перестройка мышления и позитивный опыт обретается в результате подведения итогов уже состоявшихся управленческих ошибок и к тому же такой опыт открывается предпринимателям весьма избирательно. Мы уже ссылались на статистические сведения, что 80 % вновь созданных российских компаний терпят неудачу именно в первые пять лет своего функционирования. Однако причины

управленческого краха, в основном, анализируются с позиций обыденного сознания (постулата непосредственности), а не являются объектом достоверных научных исследований и доверия к ним. Наиболее авторитетный теоретик организационной психологии А.Н. Занковский указывает на существующие ограничения, прежде всего, методологического плана в исследованиях социально-психологических ресурсов организаций, а также выделяет те противоречия, которые возникают между запросами работодателей и, в частности, их видением возможностей использования современных психологических технологий для обеспечения организационной безопасности. А.Н. Занковский отмечает особую роль и предназначение организационной власти, считая, что именно «организационная власть является *организационным* процессом», поскольку о создании организации можно говорить только при наличии самого факта организационной власти. В более широком контексте понимание решающей роли власти заключается в том, что ее энергией и ее культурой обеспечивается прогресс человеческой цивилизации и формирование культуры человеческих форм поведения. Миссия организации, ее последствия для функционирования и для успешной производительности задаются усилиями, прежде всего, организационной власти. Между тем, именно субъект власти, его личностные и профессиональные качества, ценности и мотивы остаются вне досягаемости научных исследований психологов и, соответственно, науч-

ных обобщений, столь необходимых для становления и расширения, как практик организационной психологии, так и социально-экономической практики [19]. По существу, сохраняется и культивируется идея, когда-то сформулированная немецким социологом М. Вебером, в которой определена реальная позиция власти в организации и ее предназначение, состоящие в том, чтобы преобразовывать мотивацию людей таким образом, чтобы *принуждать* их делать то, что делать они не хотят, а с этой целью *мифологизировать* капиталистические отношения и интересы. Современная социально-организационная ситуация принципиально меняется и пришло время активно использовать психологию для совершенствования самой организационной власти, в том числе, в комплексном решении разных задач социально-психологической практики и в отношениях человека с миром и с другими людьми. Пласт накопленных психологических знаний о человеке необходимо переосмыслить и сориентировать не в отношении абстрактного менеджера, а применительно *к реальному* субъекту власти [19].

Следует особо отметить, что внедрение психологических практик во всех сферах (образования, медицины, психотерапии и др.) всегда требовало достаточно непрямой вхождения на новую территорию, предполагающего особое искусство и компетентность предъявления своих услуг, особого напряжения и усилий психолога. Результаты его действий и смысл участия в общем контексте производ-

ственных процессах не сразу очевидны и для властных фигур, и для персонала. Механизм внедрения психологических технологий является универсальным, а механизм трудностей, переживаемых практиками известен, начиная с истории их применения, со времени чрезвычайно неоднозначен и свидетельствует о трудном продвижении психологических практик в жизнь. Как известно из практики продвижения психоанализа, когда серьезные трудности создает сам пациент-невротик. Он изначально занимает двойственную позицию: обращается за помощью к психотерапевту, но при этом включается в «борьбу» за сохранение своих жизненных установок и демонстрирует страстное желание сохранить устоявшийся привычный стереотип жизни, усвоенный им стиль межличностных взаимоотношений и не допустить его изменений. Внедрение психологических практик воспроизводит примерно тот же универсальный механизм общечеловеческой стратегии защитного поведения в трудных для человека ситуациях. Освоение новых функций и психологических технологий взаимодействия традиционно обусловлены разнообразными противоречиями и, казалось бы, достаточно неожиданными и непреодолимыми препятствиями и парадоксами. В свое время образовательные учреждения также долгий период времени оставались закрытыми и недоступными для любых изменений и для психологических исследований, а когда появились первые выпуски школьных психологов, то далеко не все директора школ

проявили инициативу в предоставлении рабочих мест для них. Позитивные изменения стали происходить лишь после того, как школьный менеджмент стал осознать *пользу* деятельности школьного психолога для учебно-воспитательного процесса и его управления. Можно не сомневаться, что аналогичные процессы будут происходить и в пространстве продвижения практики организационной психологии. Особенно важно отметить, что существующие трудности предъявляют повышенные требования, прежде всего, к квалификации самих практикующих организационных психологов, к творческим формам их участия в производственной деятельности, к проявлениям ответственности в контексте своей адаптации к конкретным обстоятельствам и особенностям взаимодействия.

Основное поле деятельности практикующего организационного психолога в настоящее время – это психологическое сопровождение служебной деятельности и работа с персоналом организации и менеджментом среднего уровня. Появились новые направления деятельности менеджмента, ориентированные на планирование человеческих ресурсов с учетом длительных сроков и ростом качества труда. Отбор и поддержка квалифицированного и высоко мотивированного персонала является ключевым условием эффективности любой организации.

Существующие возможности исследования личности в современной психологии являются достаточно избыточны-

ми. Это необходимо и важно, с одной стороны, для самой психологии в целом как достаточно молодой науки. Однако, с другой стороны, организационному психологу важно не потерять основной смысл того, ради чего следует систематически проводить психологические исследования в организациях. Текущие исследования необходимы для выявления возникающих противоречий, для анализа *соответствия* происходящих изменений кадрового ресурса по отношению к производственным требованиям, для сохранения и инициирования роста личностных возможностей персонала по отношению к делу и к совершенствованию организационно-психологической активности персонала.

В психологии идея активной роли сознания впервые была высказана С. Л. Рубинштейном в рамках субъектной парадигмы, в которой психическое рассматривается не только как отражение мира, но предусматривается творческая и преобразующая роль самого человека в мире. Деятельность осуществляется не при любой степени активности, а только при наличии *интереса* к делу, к событиям; противоречия возникают вследствие несоответствия характера активности и способов самореализации [49; 50]. В рамках задач организационной психологии важно очертить контуры и возможные грани такого несоответствия.

Наиболее важная зона внешнего и внутреннего соответствия/несоответствия в организационном поведении обусловлена ценностными характеристиками персонала. Цен-

ности представляют собой индивидуальный и свободный выбор, форму включения общественных ценностей в активность личности. Они функционируют в качестве эталонов для оценки, для осознанного и неосознанного измерения допустимости социальных действий и переживаний социальной ответственности. Ценности дают возможность отграничивать значимое и существенное от незначимого и несущественного в конкретном событии и создают условия, инициирующие принятие на себя ответственности и реализации действий в силу внутреннего убеждения, а не социального давления и контроля. Именно ответственность дает личности чувство свободы от давления общества и внешнего контроля. Ответственность выступает как способность личности к организации деятельности, жизни в соответствии с принципами человечности и, несомненно, предполагает усилия самой личности, выбор ею способа реализации этичности в своих действиях. Одни люди берут на себя ответственность за задачи одного масштаба – за задачи, связанные с поддержкой близких людей; другие способны бороться за улучшение жизни многих людей; третьи – берут ответственность только за свою собственную жизнь [1].

В психологии под *личностью* подразумевается некоторое интегрирующее начало, связывающее воедино различные психические процессы индивида и сообщающее его поведению необходимую последовательность поступкам и устойчивость поставленным целям. Ценностные ориентации яв-

ляются важнейшим звеном внутренней структуры личности и ее системной организации. В силу системного механизма ценностные ориентации выступают важнейшим фактором, регулирующим и детерминирующим поведение и деятельность человека. Регулирующая функция ценностей охватывает *все уровни* активности личности. Ценности представляют собой основной канал усвоения духовной культуры общества и превращения их содержания в мотивы практического поведения. Невозможно представить ценности как некое изолированное образование, не учитывающее их включенность в систему психологических процессов, состояний, качеств. Они определяют направленность внимания, воли, интеллекта, характер действий и способов решения практических вопросов; они функционируют не только как способы рационализации поведения, но и как присущие личности шаблоны для оценок допустимости социальных действий в конкретных жизненных обстоятельствах. Ценности корректируют процессы целеполагания человека, упорядочивают осмысление образа мира, сопровождают процесс социализации, который происходит на протяжении всей жизни человека и содержит «внутренний до конца не разрешимый конфликт между мерой приспособления человека к обществу и степенью обособления его в обществе» [38, С. 16].

Жизненный опыт кристаллизуется в результатах обобщенных типичных ситуаций: что человек дает жизни; что он берет от жизни; какую позицию занимает по отношению к

судьбе, которую не состоянием изменить [1]. Все выделенные жизненные принципы наиболее ярко и очевидно проявляются в особенностях мало осознаваемых *установок* социального восприятия и социального поведения, а их анализ позволяет наиболее продуктивно выстроить стратегию психологической диагностики.

Американскому исследователю Э. Берну удалось наиболее выразительно описать типологию жизненных установок, которые оказываются заданными комбинациями самооценок и оценок окружающих людей, а следствиями этих согласованных связей являются стили эмоциональных способов взаимодействия, выбор жизненных стратегий индивидуального поведения в межличностном взаимодействии. Особо отметим, что о роли и месте стилей в социологии и социальной психологии пишет С. Московичи: «Вообще наука утверждается именно как стиль так же, как искусство подчиняется определенной художественной технике, а литературный жанр – формам композиции» [37, С. 334]. В психологии были выделены следующие стили согласованности установочно-поведенческих ценностных ориентаций и стратегий целеполагания, особенностей самосознания и эмоциональной регуляции взаимодействия.

1. Жизненная установка «я в порядке и все в порядке» характерна для той группы людей, которые относятся к себе преимущественно позитивно. Они склонны чувствовать себя удовлетворенными своим социальным статусом и своим

положением среди окружающих людей, довольствуются тем, что имеют. В своих воспоминаниях они сосредоточены на переживаниях *интереса к новизне*. Других людей они считают такими же способными, доверяют им и уверены, что все люди могут добиваться хороших результатов и успеха в жизни. Они лишены сентиментальности и разборчивы в средствах достижения своих целей, способны действовать независимо и взаимодействовать со средой, умеют реализовать собственный потенциал, и устойчивы к воздействиям стресса.

2. Люди с противоположной жизненной установкой «я не в порядке и все не в порядке» обращают слишком много внимания на свои слабости и неудачи, многие из которых, на самом деле, являются только воображаемыми. Они пессимистично смотрят на мир и низко ценят не только себя, но и все, что их окружает. Они преувеличивают слабости и неудачи других людей, и в целом, им «страшно жить». Такая безысходная жизненная позиция и стиль жизни имеет отрицательные последствия для деятельности, работоспособности и здоровья, для взаимодействия с окружающими людьми. Включенная программа жизненных страхов в дальнейшем действительно оказывается пророческой. Она проявляется в излишне осторожном поведении, в неуверенных действиях, в утомляющем и чрезмерном контроле над своими поступками и поступками окружающих людей, а в дальнейшем проявляет себя в сбоях карьерного роста, в отка-

зе от участия в ситуациях производственного напряжения, в производственной необходимости решения сложных заданий. Стиль жизни таких работников таков, что на них нельзя положиться в трудных производственных обстоятельствах.

3. Люди, имеющие жизненную установку «я в порядке, а все не в порядке», в основном положительно относятся к себе, но постоянно подчеркивают разницу между собой и окружающими. Они считают, что обладают многими важными качествами, но которых явно не хватает большинству людей. Они могут выглядеть в восприятии других людей высокомерными. Соответственно возникает опасность ригидности во взглядах и действиях, которая неуклонно растет и закрывает поиск новых идей и планов. Человеку в значительной степени требуется гибкость эмоций, поскольку эмоциональная гибкость является условием способности изменять способы эмоционального взаимодействия от человека к человеку и от задачи к задаче. Если человек неспособен к такой эмоциональной гибкости, он оказывается настолько эмоционально самодостаточным, что перестает лично расти и творчески развиваться. Все это перерастает в нетерпимость во взаимоотношениях, в ограниченность рассуждений и обрекает на конфликтное поведение.

4. Люди с жизненной установкой «я не в порядке, а все в порядке» обращают слишком много внимания своим слабостям и неудачам, а также преувеличивают достоинства и успехи других людей, считая их более значительными и

успешными. Любые свои планы и взаимоотношения воспринимаются ими как безнадежные и бесперспективные, а их поведение оказывается зависимым от мнений и эмоций окружающих людей и, в результате, они остаются непредсказуемыми в принятии своих решений, не умеют реалистично прогнозировать действия окружающих людей и оказываются неуспешными в совместной деятельности.

В эксперименте Е.Ю. Артемьевой было убедительно показано, что психологические механизмы взаимодействия в совместной деятельности и в межличностном общении, имеют общую природу. Как инструментальное взаимодействие, так и межличностные отношения основаны на интеграции индивидуальных деятельностей в общую совместно распределенную деятельность, регулируемую общим ценностно-смысловым фондом и психосемантическим пространством. Испытуемые в решении задачи совместного семантического шкалирования непредметных изображений были продифференцированы по группам в соответствии с параметром «активность-пассивность». Выяснилось, что группы в составе «активный-активный» наиболее эффективно образуют общую семантику; в группах «пассивный-пассивный» участники больше стараются убеждать друг друга, чем вырабатывать совместное решение [56].

Последствия ценностных деформаций личности в литературе обсуждаются также как проявления негативной мотивации персонала, активного девиантного организационного

поведения, описанного в формах саботажа и мошенничества работников, способных нанести весомый ущерб функционированию организации.

Обзор исследований саботажа в организациях принадлежит Дж. Джермаеру. Под саботажем он понимает действия или бездействие, влекущие угрозу разрушения организационной среды. Возможными факторами, провоцирующими саботаж, он называет достаточно длинный их перечень: монотонная работа; отсутствие свободного времени; рост нормативов выработки «сверху»; отказ работать по новым проектам; понижение профессионального статуса работника; медленное рассмотрение жалоб; конфликт с непосредственным руководителем; низкая заработная плата; половая и этническая дискриминация. Исторически первое проявление саботажа на производстве было описано в Англии (в марте 1811 года) и было обозначено как «феномен луддизма». Ночью группа рабочих разбила 60 ткацких станков, а разрушители подписались именем «Лудд». Как выяснилось, отец Неда Лудлема приказал сыну отрегулировать нити на ткацкой раме. Сын, держа в руках молоток, неожиданно разбил ее вдребезги. В дальнейшем у этого события нашлись последователи, воспринявшие агрессивную форму разрешения организационных проблем.

Современным американским авторам книги «Мошенничество. Луч света на темные стороны бизнеса» С. Альбрехту, Дж. Венцу, Т. Уильямсу принадлежит описание дру-

гой формы активного девиантного организационного поведения – мошенничества. В перечне внешних обстоятельств, провоцирующих мошеннические действия, они указывают: долги, возросшую потребность в деньгах; личностные пороки и пристрастия (наркотики, алкоголь, игромания, секс), возникшие обстоятельства несправедливости. Авторы отмечают также, что возможности совершения мошеннических и разрушительных действий против предприятий обусловлены условиями организационной среды, а именно, отсутствием системы налаженного контроля и должной производственной дисциплины. Самый важный и спорный вывод, который однако делают авторы, состоит в том, как они трактуют саму психологическую природу человека, утверждая, что *каждый человек обречен* на совершение мошеннических действий, если в его жизни сопутствуют сложившиеся внешние обстоятельства и если неожиданно открываются новые возможности для таких действий, а, кроме того, внутренний мир человека так организован, что всегда присутствует готовность к самооправданию своих мошеннических поступков [53].

Как видно из перечня названных условий для происхождения девиантного организационного поведения авторы называют внешние обстоятельства и личностные качества как *рядоположенные*, что изначально является, на наш взгляд, методологически неверным подходом в интерпретации природы таких негативных феноменов организационного пове-

дения и психолого-поведенческой согласованности. Методологически неверным представляется, прежде всего, утверждение и психологический прогноз, что *каждый* человек «обречен» на девиантные формы организационного поведения при складывающихся для его действий неблагоприятных (или благоприятных) жизненных обстоятельствах. Тем самым отрицается природа существования устойчивых и социальных по своей природе, личностных качеств, а также обесцениваются возможности психологических технологий в организационно-производственной сфере. Между тем руководитель кадровой службы неслучайно, как правило, принадлежит к высшему управленческому составу и входит в совет директоров компании. Высокий статус кадровой службы организаций обусловлен пониманием *возможностей психологических технологий* и их влиянием на эффективность производственных процессов.

Главнейшим условием эффективности организации является ценностная однородность, объединяющая работников. В.Е. Ключко, авторитетный современный российский психолог и методолог, совершенно справедливо пишет, что в современном мире все еще *трудно принимается мысль* о том, что «смыслы и ценности и есть те самые параметры порядка (аттракторы), в опоре на которые человек осуществляет выборы жизненного пути, направления, в которых возможно жизненное самоосуществление и саморазвитие» [48, С. 52].

Прояснение системы индивидуальных, а затем групповых

ценностей помогает хорошо понимать и осваивать общую цель, вносить свой вклад в организационно-производственные достижения. Основа социально-экономического поведения и возможность создавать сложный интеллектуальный продукт требует коллективных усилий, осознания полезности совместных действий и самооценности каждого работника. Групповые ценности предполагают не только субъективную интерпретацию своих отношений и поведения, но и отношений и поведения окружающих людей. Психологические технологии позволяют повышать рефлексию и прорабатывать проблемные позиции, которые могут в дальнейшем повлиять на процессы развития организации, ее организационную культуру, стили эмоциональной регуляции конкретных сотрудников. Как совершенно справедливо пишет В.А. Лекторский, человек не может жить одновременно в разных мирах, как открытая система он может изменять свою идентичность в условиях систематического взаимодействия и постоянной коммуникации. Он «ведет диалог не только с другими, но и с самим собою, со своей историей, с непрозрачными пластами своей психики, меняясь в ходе этого диалога» [28, С. 54]. Как особое средство видения мира, понимания себя и другого выступает все-таки не всепроникающий контроль над поведением сотрудника, а доверие к нему и культура диалога в условиях существования общего социально-экономического пространства.

1.5. Методологические основания исследований в организационной психологии

Содержание методологии организационной психологии может быть раскрыто через систему соответствующих понятий, по отношению к которым методология является более общим и широким понятием, включающим в свое содержание и направляющим ее идеи и принципы на исследования внутренних механизмов, логику движения и разработку стратегии познания социально-организационных процессов. Основными в этой системе исследовательских понятий следует признать: уровни методологии, предмет организационной психологии, системный подход в исследованиях феноменов организационной психологии, образ мира личности как условие восприятия и интерпретации организационных процессов в пространстве-времени социально-экономического мира, научные принципы организационной психологии.

Уровни методологии могут быть охарактеризованы как последовательность переходов от стратегии познания наивысшего уровня, на котором определяется общий замысел и конечные цели к методу как к тактическому уровню, далее к методике как оперативному уровню поиска и организации

поисковых действий. Методология представляет собой тип рефлексии, направленный на изучение, совершенствование и конструирование методов практической деятельности.

Методологические ориентиры приобретают смысл, когда обретен объект исследования. Специфика методологического анализа в организационной психологии предполагает исследования производительности деятельности и успешности поведения на организационном, групповом, индивидуальном уровнях их функционирования с учетом обращения к своим культурным функциям.

Предметом организационной психологии являются исследования разнообразных психических феноменов и поведения людей в организациях. В организационной психологии, как и в клинической психологии, в психотерапии, в отличие, например, от общей и социальной психологии, приоритетна технология. Соответственно, исследования предваряют процесс проектирования, что налагает на привычный эмпирический формат определенные ограничения, обусловленные требованиями внедрения технологий, предполагающих оценку их эффективности. Например, в настоящее время обучающие программы остаются недостаточно согласованными с конкретными исследованиями конкретной организации, а потому имеют достаточно абстрактный характер, который мог бы быть преодолен с учетом получаемых результатов предварительных программ исследования в конкретной организации. Организационная психоло-

гия способна помочь в установлении каналов обратной связи, адекватно информирующих людей о последствиях их поведения. Конкретизируя предмет исследования организационной психологии, необходимо фиксировать внимание на следующих аспектах: 1) психология и поведение людей во многом обусловлены характеристиками организаций, групп, внешней средой; 2) достижение целей организации детерминировано ее персоналом; 3) для решения психологических проблем организации необходимо использование достижений всей совокупности научных знаний и применение научного метода.

Системная методология в исследованиях феноменов организационной психологии предоставляет возможность определить область и метод корректирующего влияния на переменные организации. Организация как субъективная деятельность людей (организационная деятельность) неразрывно связана с экономикой и системой производства на всех этапах ее онтологии. Представители конкретных наук – экономисты, инженеры, социологи, психологи и другие представители конкретных наук – являются обладателями *моносистемного* видения своих объектов. Иной пласт видения исследовательских проблем открывается при использовании *полисистемного* исследования организационно-психологических и производственно-социальных феноменов [4; 5; 32; 44].

Образ мира личности как условие восприятия и интер-

претации организационных процессов в пространстве-времени социально-экономического мира. Термин «образ» в традиционном смысле используется для обозначения сенсорного отражения объектов внешнего мира. Раздражители инициируют построение образов для выделения объектов из внешней среды. Новый современный методологический подход рассматривает образ как высшую психическую функцию, которой свойственны такие универсальные механизмы как опосредованность, сознательность, произвольность. Как пишет Л.С. Выготский, проблема психологии заключена в ограниченности непосредственного опыта: «глаз, который видел бы все, именно поэтому не видел бы ничего; сознание, которое сознавало бы все, ничего бы не сознавало, и самосознание, если бы сознавало все, не сознавало бы ничего. Наш опыт заключен между двумя порогами, мы видим лишь маленький отрезок мира» [13, С. 347]. Среди всеобщего движения психика выбирает устойчивые точки действительности. Она есть орган отбора, «решето, процеживающее мир и изменяющее его так, чтобы можно было действовать. Восприятие субъективно искажает действительность в пользу человека» [13, С. 348].

Если на мгновение представить себя в обозримом пространстве окружающих объектов, то человека окружали бы, прежде всего, беспристрастные объекты без «значений» и «смыслов». Объектная детерминация, несомненно, присутствует как тот материал, без которого не может быть постро-

ен субъективный образ объективного мира. Однако предметная детерминация определяет формирование образа ситуации в условиях *деятельности* субъекта, а объекты при этом в условиях деятельности приобретают системные качества. Вне деятельности объекты системными качествами не обладают [4].

Объект может стать мотивом деятельности, но сам объект эти преобразования не предсказывает. Эти преобразования начинаются только тогда, когда он попадает в систему деятельности субъекта. Мир объектов и мир субъекта – это полюса *единой развивающейся системы*. Анализ активности (деятельности) возможен как на полюсе субъекта, так и на полюсе объекта. Однако не всегда легко различать и разделять методологические различия и позиции в процессах познания и его задачах.

В позиции обыденного понимания предмет рассматривается как объект творчества, т. е. исследуется со стороны его идеализации или дополнений, опосредованных воображением и рассматривается как сугубо имеющий субъективную причину. Между тем наиболее важный приоритет состоит в том, что преобразование объекта в предмет – это преобразование, предполагающее *открытие* новых системных качеств; это *объединение* в одно целое и субъективного, и объективного. Образы ориентируют человека в конкретной ситуации, разворачивают его действия в пространстве и времени, направляют на достижение поставленных целей. Объем

содержания образов безграничен: от образов микрочастиц до образа Вселенной.

Как совершенно справедливо отмечает Г.А. Берулава, важнейшая задача методологии психологии состоит в открытии роли феномена субъективного *образа мира* и в понимании механизма его функционирования. Образ мира выступает одновременно исходным пунктом, определяющим движение любого познавательного акта и условием интерпретации любых наблюдений, ситуаций, фактов. В образе мира запечатлен и сконцентрирован весь смысл информации для человека [8].

Особый интерес в осмыслении возможностей *индивидуального* образа мира имеет вероятностно-смысловая модель сознания, предложенная В.В. Налимовым. Сознание автор рассматривает как некий текст, подлежащий интерпретации, а точнее как его триаду «текст – смысл – язык». Каждое слово содержит семантический потенциал и соответственно несет смысловую многозначность. Язык понимается не как логическая, а как мифологическая категория. Он всегда остается открытым для перестройки смысловых квантов. А образ мира предстает как *интегральный* текст, богатство смыслов которого представлено в сознании [39].

Редакторы Большого психологического словаря Б.Г. Мещеряков и В.П. Зинченко совершенно своевременно добавляют к возможному пониманию термина «образ» информацию о том, что корень этого слова родственен глаголу *ре-*

зать. Мир может быть воспринят и рассмотрен по-разному. Что и какой мир оформляет и *вырезает* конкретный человек в результате взаимодействия с ним, предопределено его образом жизни, складывающимся стилем мышления, «додумыванием» того, что для науки остается неизвестным.

Сам приход мыслей (в том числе и ошибочных) остается загадочным. Ошибочное мышление обсуждается во все времена, но его механизм происхождения сводится, как правило, к когнитивному акту, а не рассматривается как *сложнейший личностный феномен*, который трудно подвергнуть непосредственному эмпирическому изучению. Традиционный подход к анализу заблуждений признает и рассматривает познание как «шестивие по столбовой дороге науки», в ходе которого осуществляется прирост новых и новых истин, дополняющих друг друга в объеме знаний. Тезис о *случайности* заблуждений – важнейшая гносеологическая догма. По мере развития мышления, его стиля, приобретаемого индивидуального образа мира заблуждения становятся все более сложными, все более похожими на истину и все более значимыми для человека, имеют все больше негативных последствий, могут быть опасными для общества.

Мышление не является тождественным знанию, а кроме того «для понимания *чуда мышления* одного мышления, даже теоретического, недостаточно» [10, С. 224]. А.А. Ухтомский относил интегральный образ мира к числу *функциональных органов*. Это особый класс органов в отличие от

морфологически сложившихся органов. В качестве функционального органа он может выступить как всякое временное сочетание сил, способных осуществить определенное достижение. Особенностью функционального органа является то, что в нем одну и ту же функцию могут выполнять разные наборы структур, а одна и та же структура в разных ситуациях может участвовать в совершенно разных процессах. Ф.В. Бассин переносит акцент на сферу подсознания, отвечающую за происхождение индивидуального образа мира. Считается, что стремления существуют в человеке стойко только потому, что на протяжении определенных фаз своего существования они выступают как системы неосознаваемых психологических установок, обеспечивая единство личности и последовательность стратегии поведения.

Образ мира как интегратор следов взаимодействия человека с миром выступает парадигмальным основанием в исследованиях социально-психологических феноменов. Образ мира первичен по отношению к любому *конкретному* образу, по отношению к любому переживанию. Любой когнитивный или эмоциональный конструкт не представляет самостоятельной сущности; это только элементы образа мира [52]. Образ мира активен и функционирует как совокупность непрерывно генерируемых гипотез, адресуемых к разным уровням. К поверхностному уровню относят гипотезы, которые возникают и реализуются в чувственных модальностях и регулируют происхождение зрительных, слуховых,

тактильных образов и т. д. К глубинному уровню относят гипотезы, которые возникают на языке смыслов, обращенных к переживаниям, установкам. Установки существуют стойко на протяжении определенных фаз жизни. К интегративному уровню образа мира относят гипотезы, которые возникают как целостные гештальты. В этом случае образ мира – это целостное интегративное образование, детерминированное культурой, этническими традициями, моралью. Образ мира не только определяет протяженность пространства и длительность времени, но и то, какую энергию несут в себе жизненные процессы. Образ мира дает представление о крае, пределе, к которому не следует приближаться [48]. В.П. Зинченко обращает внимание на *избыточность* образа мира в том смысле, что он содержит в себе то, чего нет в реальном мире, содержит в своем составе не только прошлое (часто ложно истолкованное), но и хорошо или плохо предвидимое будущее [10].

Г.А. Борулава считает, что понятие «образ мира» близко понятию ментальной репрезентации, введенному в отечественную литературу, Е.А. Сергиенко. Под ментальной репрезентацией понимается представленность себе картины мира и социума посредством когнитивных структур, которые формируются на основе использования вербального и невербального кодирования информации. Амодально репрезентированное знание является форматом неанализируемых целостных концептов, определяющих стратегию пе-

переработки модально-специфического материала. Если амодальные (холистические) коды перерабатывают информацию на основе типизации, то модальные коды – на основе классификации. Амодальные и модальные коды, рассматриваемые сначала лишь как механизмы переработки образной и вербальной информации, стали интерпретироваться в качестве общих принципов ментальной репрезентации [8].

Г.А. Берулава отмечает, что современный евро-американский образ мира и стиль мышления во многом вызывают разочарование, обусловленное потерей смысло-жизненных ориентаций. Именно этим обусловлен все усиливающийся интерес к восточному стилю мышления, соотносимо-му с нравственными идеалами. Психологические учения Востока представляют собой учения о душе, а не учения о разрозненных психологических феноменах [8].

Важнейшая идея современной методологии состоит в том, что интерпретация фактов автоматически получает определенную концептуализацию в связи со сложившимся у субъекта образом мира. Вместе с тем, как утверждает Ф.Е. Василюк, современное методологическое знание переживает новый подъем, а основное предназначение и утверждение в обществе сложноорганизованных психологических практик осуществляется через разработку психотехнических систем. Социальный психолог, работающий в современных обстоятельствах с человеком, с его семантическим пространством, с личностным ростом, может инициировать в усло-

виях постоянной коммуникации механизм функционирования, изменения, становления его стиля мышления, образа мира. Если признавать образ мира активным процессом, а не реактивным, то он должен рассматриваться как собственная гипотеза человека, сопоставляемая им с объективной реальностью. Происхождение знания, адекватного содержанию окружающего мира, возможно лишь в условиях диалога как с теми, кто творил много веков назад, так и в смысловом пространстве с современниками. Диалог открывает путь к нормам совместной жизни и деятельности, его ведут конкретные люди, и он возможен только в условиях существования общего смыслового пространства.

Научные принципы организационной психологии – это основополагающие идеи и конкретизация методологических позиций научного познания. В традициях отечественной психологии были сформулированы принцип детерминизма, принцип единства сознания и деятельности, принцип развития и др. Научные принципы являются, с одной стороны, условиями, определяющими направление и характер научного поиска, а с другой – объяснительными представлениями и моделями изучаемых феноменов. Нам представляется важным в контексте задач организационной психологии обратиться к описанию, прежде всего, следующих объяснительных принципов: принцип активности и деятельности, принцип саморегуляции, принцип толерантности к неопределенности и к организационным изменениям. Их выбор

определяется, во-первых, необходимостью сохранения классических идей причинной обусловленности, особенно необходимых на первых этапах внедрения новой социально-психологической практики; во-вторых, освоением неклассического вектора науки, представленного пониманием сил самоорганизации и саморегуляции функционирования живых систем; в-третьих, освоением «вероятностной» стилистики познания, соединяющего случайное и закономерное в происхождении жизненных и социально-организационных событий, стратегии человеческого бытия.

Организационная психология как высокоорганизованная практика осваивает следующие области ее применения – промышленно-производственную, экономическую, организационно-социальную. Это содружество обязывает организационную психологию перестраивать свои принципы и свою активность так, чтобы они выдержали высшее испытание практикой. Как пишет Л.С. Выготский, именно практика перестраивает всю методологию науки: «для методолога, нет никакого сомнения в том, что ведущая роль в развитии нашей науки сейчас принадлежит прикладной психологии: в ней представлено все прогрессивное, здоровое, с зерном будущего, что есть в психологии; она дает лучшие методологические работы. Представление о смысле происходящего и возможности реальной психологии можно составить себе только из изучения этой области. Центр в истории науки передвинулся; то, что было на периферии, стало определяю-

щей точкой круга... о прикладной психологии можно сказать: камень, который презрели строители, стал во главу угла» [13, С. 387]. Л.С. Выготский отмечает, что многие психологи принципиальную реформу психологии отождествляли с экспериментальной психологией. Но эксперимент в психологии остался все-таки на уровне технического приема. Единство методологии и практики позволяет анализировать процессы в их сущности, позволяет исследовать психическое в контексте того, «как это вообще происходит» [13, С. 406].

Резюме

1. Современная методология науки все большее внимание обращает на погрешности научного знания. Использование методологических принципов является творческим процессом. Их осмысление обусловлено воспитанием культуры мышления исследователя и содержанием его образа мира.

2. Организационная психология призвана изучать, прогнозировать и оптимизировать организационное поведение людей на индивидуальном и групповом уровнях с целью выявления возможных граней и различных вариантов несоответствия.

3. Представители конкретных наук – психологи, экономисты, инженеры, социологи и др. – являются обладателями «моносистемного» видения своих объектов. Новое видение проблем открывается при использовании полисистем-

ного исследования феноменов организационной психологии.

4. Основные исследовательские понятия методологии организационной психологии: уровни методологии, предмет организационной психологии, системный подход в исследовании феноменов организационной психологии, образ мира личности как условие восприятия и интерпретации организационных процессов в пространстве-времени социально-экономического мира, научные принципы организационной психологии.

Литература

1. Абульханова К.А., Березина Т.Н. Время личности и время жизни. – СПб.: Алетейя, 2001. – 304 с.

2. Асмолов А.Г. Общая характеристика уровня системной методологии науки // Психология личности: Принципы общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2001. – С. 70–87.

3. Берулава Г.А. Образ мира личности как центральная категория психологии // Методология современной психологии: Монография / Г.А. Берулава. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2009. – С. 64–70.

4. Болотова А.К. Человек и время в познании, деятельности, общении. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2007. – 330 с.

5. Выготский Л.С. Исторический смысл психологическо-

го кризиса / Л.С. Выготский. Собрание сочинений в шести томах. Т. 1. – М.: Педагогика, 1982. – С. 291–436.

6. *Занковский А.Н.* Область и предмет исследования организационной психологии // Организационная психология: учебное пособие / А.Н. Занковский. – М.: ФОРУМ, 2009. – С. 28–33.

7. *Геберт Д., фон Розенитиль Л.* Введение // Организационная психология. Человек и организация / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2006. – С. 12–32.

8. *Леонтьев Д.А.* Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции // Вопросы философии, 1996. – № 4. – С. 15–26.

9. *Петренко В.Ф.* Личность человека – основа его картины мира // Модели мира / Отв. ред. Д.А. Пospelов. – М.: Российская ассоциация искусственного интеллекта, 1997. – С. 9–24.

10. *Пружинин Б.И.* «Стиль научного мышления» в отечественной философии науки // Вопросы философии. – 2011. – № 6. – С. 64–74.

11. *Стрелков Ю.К.* Временная форма опыта и образа мира профессионала // Психология субъективной семантики: Истоки и развитие / Под ред. И.Б. Ханиной, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С. 377–398.

12. Ценностные основания психологической науки и психология ценностей / под ред. В.В. Знакова, Г.В. Залевского. – М.: ИП РАН, 2008. – С. 314–340.

13. *Фернхем А., Хейвен П.* Личность и социальное поведение. – СПб.: Питер, 2001. – 368с.

14. *Юревич А.В.* Социальные факторы психологического познания // Методология и социология психологии / А.В. Юревич. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – С. 155–207.

Вопросы для самопроверки

1. Какие обстоятельства определили новое понимание причинности в науке 20-го столетия?

2. Какие достоинства и ограничения содержит механистический подход в понимании механизмов функционирования организации и потенциала ее кадрового ресурса?

3. Перечислите достоинства и ограничения подхода классической бюрократии в понимании механизмов функционирования организации.

4. Какие достоинства и риски функционирования организации можно выделить с позиции структурно-функционального подхода?

5. Охарактеризуйте основное направление психологических технологий, ориентированных на укрепление кадрового ресурса организации.

6. Охарактеризуйте уровни методологии организационной психологии и укажите взаимосвязь и последовательность переходов между ними.

7. Какие недостатки моносистемного видения организационного поведения наиболее часто присутствуют в обсуждении организационных проблем?

8. Какие условия определяют механизм становления образа мира личности, и определяет ли образ мира компетентности организационного психолога?

Глава 2. Системный подход в исследованиях организационной психологии

Рассматриваются специфические особенности функционирования организации как системы, сохраняющей единство постоянства и толерантность к изменениям и к неопределенности. Организация и человек как субъект организационного поведения анализируются как открытые системы. Объективность неопределенности и субъективность детерминизма обсуждаются как единые проблемы в континууме экономико-социально-психологического пространства-времени.

2.1. Системные описания социально-психологических феноменов

Системный подход, начиная со 2-й половины 20-го столетия, стал широко использоваться в решении изменившихся задач социально-экономической практики. Так, в управлении вместо решения локальных, отраслевых задач возникла необходимость теоретического анализа крупных комплексных проблем, требующих взаимного увязывания экономических, производственных, социально-психологических, организационных аспектов развития промышленности, городов, охраны природы. Этот подход как средство познания и управления разнообразными явлениями природы и общества зарекомендовал себя во многих науках. К нему обращаются исследователи, когда возникает необходимость создать целостную картину изучаемой многомерной реальности. В настоящее время в научном познании социально-психологических и социально-экономических явлений и феноменов методологическая специфика системного описания занимает ведущее место. Обращение к системной методологии отражает современную тенденцию развития науки.

Попытки прямого внедрения концепций человеческой психики и поведения в практику наталкиваются на сложно преодолимые трудности. Актуальной является задача разработки понятийного аппарата и соответствующей методоло-

гии, которые позволили бы конкретизировать научное знание применительно к *реальной* жизни и к реальной деятельности людей.

В основе системной методологии лежит идея системы как упорядоченной, структурированной совокупности элементов, находящихся в связях друг с другом и образующих целостность, их согласованность и единство. Эту исследовательскую стратегию можно понимать, как стремление развить некий «надобъектный» взгляд. Входящие в систему исходные объекты (элементы, части) могут иметь собственную специфику и сложность, однако они рассматриваются как «системный объект», созданный своей целостностью. Например, энтомолог может изучать строение и поведение отдельного муравья, а может поставить задачу изучать «надиндивидуальный уровень» и рассматривать сообщество муравьев, муравейник как особый объект, который ведет себя как нечто целостное и единое [68].

Людвиг фон Бергаланффи, австрийский биолог-теоретик, явился одним из основателей международного общества по исследованию общей теории систем (1954). Если первоначально он разработал системную стратегию изучения живых организмов, то в дальнейшем это методологическое основание было перенесено им на познание процессов общественной жизни. Он сформулировал основные принципы и законы поведения систем для того, чтобы утвердить единство методологии конкретных исследований. Среди введенных им

понятий важное место занимает понятие *изоморфизма*, под которым он понимал существенное сходство между явлениями совершенно разной природы (социальными, природными, техническими). Он поставил задачу формирования единого теоретического каркаса для описания систем различных типов и выявления изоморфных законов в различных областях [7]. Развитие тематики конкретных исследований показало, что совокупность проблем системной методологии исследования существенно превосходит рамки задач общей теории систем. Для обозначения более широкой сферы методологических проблем познания и решения исследовательских задач стали применять термин «системный подход».

Широкое распространение идей системной методологии породило массу литературы. В широкомасштабном «системном» движении выделились такие термины как системный подход, системный анализ, общая теория систем, принцип системности, которые употребляются довольно свободно, так что выявить четкие границы между ними, как считают некоторые авторы, практически невозможно. Как считают другие исследователи (А.Г. Асмолов, В.А. Барабанщиков, Ю.П. Зинченко и др.) такое разведение имеет насущную необходимость. За системным подходом закрепились такие специфические особенности, что объектом его анализа являются *развивающиеся* системы. Исследователи стали отчетливо осознавать, что прямое наложение универсальных

закономерностей на конкретную область изучения социально-психологических феноменов столь же недопустимо, как стремление на уровне философской методологии найти готовые решения, касающиеся переживаний человека.

Содержательная стратегия системного подхода ориентирована на выполнение критическо-конструктивной функции анализа, что позволяет выявить недостаточность предшествующих традиционных схем объяснения в решении новых задач. Например, современных психологов и в наше время различает признание систем с разными центрами или точками отсчета в познании психологии человека – птолемеевской и коперниканской. Центр птолемеевской системы отсчета в исследовании психологии человека – это изолированный *индивид* (или индивиды плюс общество). Индивид наделен сознанием, потребностями, социальными ролями и т. д. Центр коперниканской системы – *бытие* человека в мире, включающее поступки человека как автора жизненных событий. К. Маркс и Ф. Энгельс, критикуя попытки объяснять сущность человека из самого себя, весьма образно, убедительно и с иронией спрашивали: «... что это вообще за «человек», который рассматривается не в своей исторической деятельности и бытии, а может быть выведен из своей собственной ушной мочки или какого-либо иного признака, отличающего его от животных? Этот человек заключен в самом себе, как свой собственный нарыв» [35, С. 414].

Системный подход не существует в виде жестко заданной

концепции. Он выполняет эвристические функции, смысл которых состоит в соответствующей ориентации конкретных исследований. Реализация этой функции сопряжена с большими трудностями. Границы социально-психологических явлений как системных образований и их состав далеко не очевидны и требуют специального исследования и специальных методов в каждом конкретном случае. Помимо выявления разнотипных связей необходимо это многообразие представить в операционном виде, т. е. представить выделенные связи как однородные и допускающие сравнение и сопоставление. Тезис о многообразии выделенных связей допускает несколько расчленений и возможность выбора критериев анализа систем. Сложные системы состоят из большого количества элементов или подсистем, но их количество не является главным критерием в объяснении механизмов успешного (или неуспешного) функционирования. «Определяющим фактором здесь является, – пишет Е.Н. Князева, – нетривиальность, запутанность, оригинальность отношений между элементами. Именно отношения (или связи) (тот «клей», который соединяет элементы в единое целое) делают сложное сложным. Отношения между элементами можно соотнести с функциями системы как целого. Сложными являются те объекты (системы, объекты, организации), описать функции которых на порядок сложнее, чем само строение этих объектов (систем и т. д.)» [40, С. 76]. Системная методология разделяется большинством совре-

менных психологов. Однако ее реализация связана с разным пониманием механизмов развития, обусловленных преобразованием систем, реструктурированием и согласованием связей. Отмечается, что сам системный подход необходимо рассматривать системно, дабы не сводить его к анализу всего лишь одного аспекта. Эффективный подход предполагает изучение системы, как части некоей метасистемы, в которую она вписана и в которой она функционирует. Системный анализ подобен двуликому Янусу: он смотрит и в недра исследуемой системы, и в окружающий эту систему мир [22].

Б.Ф. Ломов конкретизировал системный подход к объяснению психики как множеству внешних и внутренних отношений, в которых она существует как целое. Признание этой основополагающей идеи предполагает, что реализация системного подхода требует, во-первых, рассмотрения психического (социально-психического) явления или феномена в аспектах микро- и макроанализа. Во-вторых, эти явления или феномены необходимо рассматривать как многомерные; рассмотрение одного плана не должно закрывать все другие возможные планы. В-третьих, психическое (или социально-психическое) явление или феномен необходимо рассматривать как иерархическое и многоуровневое образование. В-четвертых, множественность бытия влечет за собой множественность и разнопорядковость его свойств. В-пятых, системный подход связывается с изменением в объяснении принципа детерминизма. Полисистемное бытие не

может иметь универсальной формы детерминации. И линейный детерминизм, и вероятностный представляют собой лишь частные случаи детерминации. Детерминация может рассматриваться и в качестве биологической, и социальной, и в качестве каузальной связи, и в качестве некаузальных типов связи. Методологические идеи Б.Ф. Ломова подвели к принципиально новой стратегии познания. Было показано, что эпоха классических теорий, претендующих на объяснение психических феноменов на основе проработки всего лишь какой-либо одной из областей науки, заканчивается [32].

Б.Ф. Ломов совершенно справедливо отмечает сложности реализации системного подхода в психологических исследованиях и необходимость того, что в связи проникновением в психологию методов и понятий из других областей науки «особенно острой становится потребность в разработке ее философских, методологических проблем. Прямой механический перенос методов и понятий из других наук может привести и в действительности приводит к упрощению и вульгаризации психических явлений, к игнорированию их специфики. Каждое понятие и каждый метод, заимствуемые из других наук, должны пройти через «горнило методологии» [33, С. 188]. Не меньшую опасность, по мнению Ломова, представляет попытка прямого переноса научных результатов, например, полученных в лабораторном эксперименте, без глубокого анализа их оснований в практику. Попытки

решать практические задачи без теоретического осмысливания, могут привести к результату, прямо противоположному, ради которого они предпринимаются. Вместе с тем психологическое понятие, как только начинает использоваться в связи с решением практических задач, приходит в движение и начинает рассматриваться в различных системах других понятий. Понятие проходит ряд метаморфоз, изменяется, обогащается и становится более четким, поскольку этого требует практика [32].

В.А. Барабанщиков в качестве ориентиров развития системного подхода в современной психологии выделяет две задачи: во-первых, построение на основе системного подхода ее *предмета* и, во-вторых, разработку системного *метода* познания психических явлений; полнота и эффективность решения этих задач определяют уровень развития системных исследований. Как считает автор, выявление структуры, состава, иерархической организации, способов функционирования и т. п. является проявлением скорее специфики, характерной для общей теории систем. К ее объектам можно отнести: поведенческий акт (П.К. Анохин), доминанту (А.А. Ухтомский), гештальт (К. Кофка), психологическую систему (Л.С. Выготский), интегральную индивидуальность (В.С. Мерлин), интеллект (Ж. Пиаже), познавательную сферу (Д. Норман), перцептивный цикл (У. Найсер) и др. В.А. Барабанщиков пишет: «Особенность текущего этапа состоит в том, что наряду с организацией (структурой, уровня-

ми) и функционированием целостных образований на передний план выдвигается изучение их *становления и развития*. В результате доминирующим оказывается *генетическое* направление системного подхода» [33, С. 273]. Объект часто отождествляют с эмпирическим объектом (вещью, событием), либо со стимуляцией. *Объект*, или совокупность жизненных обстоятельств и деятельности человека объединены в систему, включающую не только элементы вещи, события, но и *субъекта* жизнедеятельности. Жизнь человека соткана из ситуаций. Ситуации редко выступают в чистом виде: это клубок событий разного уровня, разного времени жизни, разного содержательного и смыслового наполнения. И далее: «И субъект, и объект жизнедеятельности органически взаимосвязаны и выступают как компоненты одного и того же *фрагмента бытия*, или *события* жизни, включающего психические явления в единстве с условиями их существования и развития» [33, С. 277].

Реализация системного подхода связана с разным пониманием деятельностного подхода, поскольку сложились разные его варианты (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, В.В. Давыдов, О.А. Конопкин, Г.В. Суходольский, В.Д. Шадриков И др.), что приводит к непростым схемам соотнесения понятий. Как совершенно справедливо отмечает В.П. Зинченко, кажущаяся простота деятельности создает иллюзию легкости ее проектирования, программирования и управления; задача построения деятельности является фантастической

по своей сложности [10]. Тем не менее, необходимость организационного порядка предполагает операционализацию деятельности применительно к конкретным обстоятельствам и ее исполнению. В деятельности решающее значение имеет ее технология, которая формируется у человека-деятели в ходе обучения, опыта работы и поддерживается в необходимой готовности текущим трудом. Опыт создается, возникает и разрушается, функционирует и требует усилий со стороны субъекта и других субъектов совместной деятельности.

2.2. Организация как открытая и сложнодинамическая социально-психологическая система

Организации как социально-психологические образования функционируют в сложноорганизованной и активной среде, реализуя сложную полисубъектную активность. И. Р. Пригожин пытается включить человека в «новый диалог» со сложным миром [46]. В коллективах большой численности возникают отношения социальной иерархии, неравенства и сложности. Относительно простое поведение социально-психологической системы вырастает из сложности, из разнообразия активности на уровне элементного строения. Компании, поддерживающие коммуникативные инновации, вытесняют с рынка те компании, которые не способны к управлению сложностями диалогов, взаимодействием, согласованием интересов.

Методология системных исследований исторически predetermined логикой развития научного знания. Обсуждая механизмы изучения социально-психологических феноменов, М.С. Каган, вслед за У. Уивером, утверждает, что научное знание за последние столетия прошло три этапа. На первом этапе, представленном наиболее ярко классической механикой, исследовавшиеся объекты сводились к чему-то

простому, к какой-то однородной основе. На втором этапе, представленном, прежде всего, теорией вероятности и статистической физики, мир предстал в необычайной сложности. Сложность воспринималась как дезорганизация и отсутствие внутренней упорядоченности. Только на третьем этапе (в середине XX века) наука столкнулась с проблемой «организованной сложности». Развитие сложных систем стало пониматься как замещение одной сложной структуры другой [22].

Успешная организация не может оставаться закрытой системой. Чтобы преуспевать, она должна сохранять открытость для взаимодействий с другими системами. Все организации являются системами, функционирующими в пространстве социально-экономических обстоятельств. Независимые от социальных и экономических обстоятельств внешней среды организации скорее представляют собой теоретические допущения, чем реальную практику существования якобы «закрытых» систем.

Любая организация является подсистемой в рамках более крупных систем и зависит от нижележащих и вышележащих уровней иерархической структуры социально-производственных связей. Обеспечивая свою целостность и реализуя свою деятельность в сложных обстоятельствах, организация выступает как бы объектом по отношению к вышележащему уровню, выполняющему собственную деятельность со своими целями и задачами. Ю.П. Зинченко сравни-

вает иерархию уровней с образом «матрешки», отмечая ту лишь разницу в этой метафоре, что в каждой «матрешке» могут находиться несколько «матрешек» одного уровня. Отношения между уровнями подвижные и функционируют по принципу обратной связи, в результате чего все деятельности конкретных систем включены в динамическое взаимодействие, а совокупность их активности не является суммой слагаемых, так как цели и потребности разных уровней могут совпадать, а могут и противоречить друг другу [20].

П.К. Власов с соавторами организацию рассматривают как «открытую социально-экономическую систему, которая образована для того, чтобы достигнуть определенного комплексного эффекта в течение желаемого времени путем непрерывного отбора необходимых элементов, а также специфического упорядочивания структуры и отношения между ними в процессе взаимодействия с внеорганизованной средой» [42, С. 157]. Качества ресурсов и сложность продукта связаны между собой в замысле организации и определяют различия в пропускной способности взаимосвязей и деятельности организаций как открытых систем. Основопологающая идея теории открытых систем заключается в том, что взаимодействие организации с внешним миром является непрерывным процессом взаимодействия, а не односторонним процессом приспособления организации к внешнему миру (внешней среде). Важнейшее условие их взаимодействия заключается в том, что внешняя среда способна влиять

только на доступные организации. Другое важное условие функционирования организации как открытой системы заключается в пропускной способности: обработке производственных сигналов для достижения некоторого результата, который в дальнейшем использует внешняя группа или система. Этот цикл описывают в терминах: сигнал, пропускная способность, результат.

Иногда данный цикл описывают в технологических или экономических терминах. В этом случае происходит неправомерное отделение цикла от вовлеченных в него людей. Для всех организаций один из наиболее важных внутренних ресурсов – это целенаправленные, скоординированные и интегрированные человеческие усилия и мотивация. Д. Бунстра обобщил переменные средовых воздействий и представил их влияние на модель функционирования организации. Важнейшей составляющей качества деятельности организации являются имеющиеся у нее представления о способе обмена и восполнении ресурсов: временных, энергетических, информационных, сырьевых, финансовых, трудовых, интеллектуальных и т. д. Первоначально результат воплощения идеи отсутствует, но в дальнейшем объективируется опытом и служит основой для «ресурсной модели» организации, обеспечивающей системную организацию ее безопасности [42].

Центральная подсистема для организации как социально-экономической системы – это преобразование первоначальной

чальных ресурсов в продукт, который привлекателен для окружения. При этом продукт оказывается средством для нового цикла привлечений ресурсов в другом количестве и качестве. Различия между организациями обусловлены, в частности, тем, что они выстраивают разные ресурсные модели.

Выработка общих основ организационной теории является процессом чрезвычайно трудным и исторически медленным. Об этом писал еще автор первого учебника по организационной психологии Г. Левитт. Он констатировал, что разработчики организационной психологии располагают серией идей, развиваемых в различных областях, многие из которых далеки от промышленности. Так, психология и социология внесла идеи о сложности человеческих мотивов, о процессах воздействия, о групповом поведении. Математики и инженеры представили теорию о системах управления и информации. Экономисты, и не только они, изучают, как люди принимают решения. Организационные исследования в будущем предсказывал он, будут больше связаны с людьми и цифрами, будут более психологическими и в то же время более аналитическими [43].

Разнообразие возникающих конкретных ситуаций и условий не вписывалось в рамки традиционных теорий организаций и потому не всегда могли служить опорой и системной основой принятия решений, столь необходимой менеджерам в обсуждении реальных дел, поскольку обнаружива-

лись противоречия интересов и системные рассогласования. Многие исследования и публикации не сумели предложить менеджерам действенные рекомендации. Оказалось, что раз и навсегда установленных принципов, рассчитанных на всеобщее применение, недостаточно. Так в решении проблем анализа и проектирования организации используют ситуационный подход.

Ситуационный подход, лидером которого считают английского индустриального социолога Дж. Вудворта, выявил взаимозависимости между организационными подсистемами, между организацией как системой и внешней средой. Он раскрыл механизм соответствия и динамического функционирования организации, ее поведение в различных ситуациях и обстоятельствах, обеспечивающих наибольшую вероятность успеха. Процессы управления не являются универсальными для всех организаций. Оперативное принятие решений диктуется быстро меняющейся ситуацией, непредсказуемыми изменениями внешней среды. Средовая неопределенность обусловлена технологическими и рыночными изменениями, спросом на продукты, которых раньше не существовало и т. д. [43].

Стремление создать единую организационную теорию в настоящее время должно учитывать необходимость признания объективно существующей неопределенности и возможных рисков для безопасной деятельности организации. Противопоставление конкретного и общего, несомненно, вред

ли оправдано. В то же время, нельзя не учитывать важность анализа конкретных условий деятельности организации. Конкретная система имеет начало своего возникновения и может иметь конец своего функционирования во времени, оказавшись преходящей формой, если ей все-таки не удалось спрогнозировать систему безопасности с учетом множества возникающих рисков.

Функционирование системы можно определять по многим критериям, которые обычно объединяются в три группы: системные, энергетические, информационные. Системные критерии характеризуют систему с точки зрения числа и упорядоченности элементов; оценивается степень дифференциации и интеграции. Дифференциация приводит к увеличению неоднородности в системе, а интеграция сопровождается подчинением элементов целому. Энергетические критерии указывают на увеличение экономичности и эффективности функционирования. Информационные критерии характеризуют уровень совершенства системы со стороны получения и накопления информации о среде за счет действия подсистем управления.

Сложность систем уязвима и хрупка. Хрупкость сложных систем описывается в различных аспектах. Во-первых, чем сложнее система, тем она более неустойчива и уязвима по отношению к малым событиям и флуктуациям. Во-вторых, сложная организация существует конечное время. Внутри жизни имманентно заключена смерть. Один из законов эво-

люции состоит в том, что лишь смертное способно к самоорганизации. В-третьих, сложные системы функционируют как на «лезвии бритвы» (эта метафора появилась в связи с развитием теории самоорганизованной критичности С. Кауфмана). В-четвертых, в случае незначительных отклонений механизм гомеостаза возвращают систему в состояние равновесия, обеспечивая регенерацию и самодостраивание. Эти тонкие механизмы не терпят внешнего вмешательства. Попытки вмешательства могут разрушить остатки гомеостаза [38; 40].

Методология сложных систем применима к системам различной природы, в том числе, к человеческим, социальным, финансовым, информационным. Благодаря проникновению в понимание динамики сложных систем возникает необходимость развития новых технологий управления и прогнозирования будущего.

2.3. Системное описание человека как субъекта событий и организационного поведения

Сознательное выделение себя из среды делает человека субъектом, познающим и способным целенаправленно изменять себя, свой опыт и окружающую среду.

М. Хайдеггер, немецкий философ, является автором одной из наиболее ярких метафор, позволивших схватить человека в понятии «присутствие». «Присутствие» следует отличать от «наличия». Если вещь наличествует, то человек – присутствует. Хотя сидящий в комнате человек может порой и отсутствовать, если происходящее вокруг него, никак ему *неинтересно* и не является его «домом». Человек *присутствует* в том пространстве, которое ему небезразлично. Пребывание в бессмыслии и в беспристрастности может принимать разные формы социального (или асоциального) поведения.

Присутствие отмечают *события*. Событие раскрывается как личное истолкование и соотнесение его темы с глобальными темами человеческой жизни. Событие воспринимается как субъективно неизвестное, непроясненное в происходящем, но выступающее толчком к дальнейшему жизненно-му движению и поискам [55].

Подчеркивая пристрастность и избирательность восприятия, С.Л. Рубинштейн писал, что человек сам определяет не только локализацию предметов по отношению к себе, но и себя по отношению к пространству предметов. Выбирая свои указатели, человек создает свое социальное, культурное, историческое пространство. Рубинштейн указал на *двусторонность* сознания: с одной стороны, оно представляет собой «познавательный снаряд», включенный в бытие; с другой стороны – рефлексию бытия и практическое отношение индивида к его отображению. Рубинштейн выделил два вида бытия, два основных способа существования. Первый – это жизнь, не выходящая за пределы непосредственных связей. Главной особенностью такого бытия является *невозможность рефлексии* отношений внутри этого пространства. Второй способ существования связан с *появлением рефлексии*, которая как бы приостанавливает непрерывный процесс жизни и выводит человека за ее пределы. Сознание выступает здесь как разрыв, как *выход* из полной поглощенности непосредственным процессом жизни для выработки соответствующего отношения к ней [50].

Положение С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни послужило методологической основой для построения двух моделей организационного поведения. Первая модель – *адаптивная*, в которой доминирует тенденция подчиняться внешним обстоятельствам в виде правил и норм. Второй, основанный на механизмах *самоопределения и саморе-*

ализации, позволяет выйти за пределы непрерывного потока повседневности и превратить свой труд в предмет творчества и практического преобразования. Это позволяет внутренне оценивать трудности и противоречия, разрешать их в соответствии с ценностными ориентациями, рассматривать возникающую трудность как возможность преодоления собственных пределов.

Неотъемлемым компонентом социального и организационного поведения являются социальные установки. Считается, что термин «социальная установка» использовался в социальной психологии У.Томасом и Ф. Знанецким (1918) в связи с описанием разницы в повседневном поведении между фермерами США и Польши. В отечественной психологии термин «установка» связан с именем Д. Узнадзе и осваивался благодаря его усилиям и экспериментам. В 1955 г. в Москве обсуждалась проблема установки с участием ведущих методологов: А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Д. Узнадзе. Леонтьев поставил вопрос о необходимости определить первичность механизмов в происхождении деятельности и установки. Он решительно был не согласен со следующим положением Узнадзе о том, что всякая деятельность вызывается не непосредственно воздействующими объективными условиями, а вызывается через особое звено, через установку. Первично возникшая в субъекте установка определяет направление поведения и содержание деятельности. С точки зрения Леонтьева, данная схема Узнадзе противо-

речит, во-первых, теории отражения, а, во-вторых, рефлекс-торному пониманию психики. Возражения Узнадзе были сосредоточены на том, что психологи не раз обнаруживали новые феномены, но затем выяснялось, что это всего лишь разновидности *все тех же* знакомых познавательных и эмоциональных явлений сознания. Не было случая, пишет Узнадзе, чтобы кто-нибудь сделал попытку прорвать обычные границы. Происходит отрицание существования целостного, активного субъекта жизни, а личность сводится всего лишь к совокупности переживаний.

Во время этой дискуссии теория Д. Узнадзе нашла понимание и поддержку со стороны С.Л. Рубинштейна. С.Л. Рубинштейн признал, что роль скоро установка представляет собой «принцип жизни» и *основополагающий* механизм деятельности (поведения), она не может быть вторичной. Даже самое наивное поведение (иди плохо организованная деятельность) предполагают установочный механизм. Близость методологических взглядов Узнадзе и Рубинштейна в литературе объясняют, в том числе, и тем, что оба они получили высшее образование в Германии; оба учились у одних и тех же авторитетах, таких как В. Вундт, Э. Шпрангер и др.; они оба защитили докторские диссертации по философии и были профессиональными философами [21].

В современной зарубежной психологии обстоятельный обзор по исследованиям социальных установок дали Д Штальберг и Д. Фрей. Они показали, что популярность уста-

новки в социальной психологии объясняется тем, что их цель заключается в предсказании поведения. Установки используются в качестве *предсказателей поведения*. Например, реклама старается создать (сформировать) позитивные установки и убедить в достоинствах товара, отвлекая при этом от реального состояния в экономической ситуации. Это свидетельствует о том, что установки можно активно воспитывать и активно воздействовать на внутренний мир человека, корректируя его эмоционально-мотивационную сферу. Культивирование негативных социальных установок (типа предрассудков, предубеждений) по отношению к определенным группам (к эмигрантам, к гомосексуалистам или другим социальным группам людей) может привести к таким последствиям и решениям, как например, отказ в приеме их на работу.

Важное исследование, устанавливающее связь между установками и поведением, принадлежит Р. Лапьеру (1934). В начале 30-х годов Лапьер путешествовал с китайской супружеской парой по США. Лапьер пребывал в сомнениях по поводу того, будут ли все трое путешественников допущены в отели и рестораны по причине распространенного существования антиазиатского *предрассудка* (или установки). Исследователи выявили, что из 100 ситуаций, в которых они участвовали, было отказано в обслуживании китайской паре только один раз. Шесть месяцев спустя Лапьер написал письма во все сто мест с вопросом о том, допускаются ли пред-

ставители китайской расы в качестве гостей на законном основании? На этот раз оказалось, что в 92 % случаев ответы оказались категоричными и отрицательными [43].

Исследование Лапьера часто в дальнейшем цитировалось как свидетельство связи между установками и поведением. Однако последующие исследования не всегда подтверждали эту связь. Среди критических замечаний, адресованных методологии измерения, были указания на отсутствие *конкретности* вопросов. В конце 60-х годов исследователи стали уточнять вопросы, чтобы иметь возможность учитывать такие нюансы как «при каких условиях коррелируют?» и «каким образом влияют?».

Айзен и Фишбейн (1977) выделили четыре необходимых элемента, объясняющих влияние установок на поведение. Во-первых, необходимо определять вид поведения (например, поведение покупателя). Во-вторых, необходимо характеризовать объект, на который направлено поведение. В-третьих, необходимо характеризовать контекст, в котором осуществляется поведение (например, публично или конфиденциально, с полным бумажником или с пустым). В-четвертых, необходимо указывать время, в период которого осуществляется поведение. Согласно Айзену и Фишбейну, связь между установками и поведением высокая, если оба параметра согласованы по степени их конкретности. Некоторые авторы считают, что установки включают когнитивные и аффективные компоненты, и их соотношение может быть проти-

воречивым. Если компоненты установок рассогласованы, то они отличаются неустойчивостью. Когда человек начинает осознавать рассогласованность, он вынужден мотивировать это для себя и тогда в результате рефлексии согласованность восстанавливается [43].

Каждый человек может иметь тысячи установок, однако в организационной психологии изучается ограниченное их число, имеющее отношение к служебной деятельности. Среди них, прежде всего, исследуется удовлетворенность трудом. Удовлетворенность трудом как определенный стиль установки и установочного поведения имеет особую значимость для человека, поскольку половину времени он проживает на работе, а также для организации, поскольку является основанием профилактики текучести кадрового ее состава.

А. Фернхейм с сотрудниками изучали связь между личностными параметрами и удовлетворенностью работой. Получено, что низкая удовлетворенность работой персонала является причиной низкой продуктивности индивидуальной деятельности и снижает качество деятельности организации. Отсюда очевидна необходимость и постоянство таких измерений для организации деятельности компании в целом, а кроме того такая необходимость задается запросами менеджеров. Именно для менеджеров необходима обратная связь о качестве их работы. В 30-е годы стало формироваться представление, что продуктивный работник – это счастливый работник [62]. Именно в этот период стала оформлять-

ся европейская и американская традиция оформления основ организационной культуры. Компании стали организовывать совместные выезды на пикники, создавать спортивные команды, центры обучения и консультирования, т. е. активно создавать *дизайн производственной среды*, способный инициировать вовлеченность персонала в жизнь организации. Если до 70-х годов образцами эффективных организаций выступали американские корпорации, то с начала 80-х годов значительных успехов достигли японские компании. Именно японский менеджмент явился образцом вовлеченности персонала в жизнь организации.

Бинарная модель науки, описывающая вовлеченность сотрудников в жизнь организации, анализирует ее через полюса некоторого континуума, края которого распознаются легче и проще всего, а именно через распознавание противоположных позиций: организационной идентификации или обособления личности (негативной идентификации). Как нельзя противопоставлять организационную идентичность и обособление личности, так же не следует автономизировать свободу выбора и вовлеченность сотрудника в жизнь организации. В современной методологии происходит прощание с механизмом функционирования по бинарной модели. Бинарная модель – это создание дуальных конструкций и обнаружение, в том числе, таких дихотомий как: внешнее-внутреннее; субъективно-объективное; сознательное-бессознательное; интеллектуальное-аффективное и т. д.

Такой «жестко детерминистский» стиль мышления вырос на противопоставлениях. Всякая попытка ввести в континуум противопоставлений третью «силу», способную изменить направление движения и деятельности, блокируется. Хотя реально в истории психологических школ такой опыт присутствует. Например, между субъективной реальностью и объективной реальностью К. Левин разместил «жизненное пространство», С.Л. Рубинштейн – «событие», А.Н. Леонтьев – «многомерный мир». По существу, это был выход на новый стиль мышления и отказ от бинарной модели функционирования личностной психики.

Как отмечает А.В. Карпов, одним из наиболее перспективных и конструктивных подходов и даже «революционным прорывом» к изучению многих психологических (и не только психологических) проблем является ситуационный подход. Его реализация связана с использованием таких понятий как «ситуация», «проблема», «проблемная ситуация», «объективная проблема», «субъективная проблема», «единица профессионального мышления», «ситуационный анализ». Автор пишет: «Ситуация, являясь непосредственной конкретизацией деятельности в целом на любом интервале ее осуществления, тем не менее, не тождественна ей» [60, С. 98]. Надежность и эффективность деятельности в критических ситуациях выбора обусловлена гармонией высокого профессионального опыта и ценностного уровня саморегуляции. Трудным моментом в анализе детерминации дея-

тельности и поведения является тот факт, что они являются системами саморегулирующимися, а потому и чрезвычайно динамичными. О.А. Конопкин показал, что условия деятельности позволяют человеку регулировать скорость ответных действий, темп работы, «расходование собственных резервов» [24]. Изучая поведение и деятельность, необходимо всегда иметь в виду их сложное строение, большие возможности саморегуляции, действие системообразующего фактора. В анализе поведения и деятельности особенно часто совершается ошибка и стремление рассматривать в качестве причины исследуемого поступка предшествующее событие. Действительной причиной оказывается целый ряд событий, каждое из которых само по себе может и не вызвать эффект. Эффект дает лишь накопление опыта, кумулятивный эффект переживаний и отношений. И.М. Сеченов отмечал, что «всякое душевное движение, как бы просто оно ни было, представляет собой результат всего предшествующего и настоящего развития человека» [52, С. 430]. Кроме того для процесса эффективности и реализации деятельности присуща гетерохронность. Одна и та же причина в отношении одних и тех же составляющих приводит к одним результатам, в других случаях – результат оказывается иным, а вопрос о соотношении причин и следствий во времени требует специального методологического рассмотрения. Трудности, с которыми встречается организационный психолог, можно преодолеть только на пути системного подхода, требующе-

го рассматривать социально-психологические феномены как сложные, многомерные, многоуровневые, динамические.

2.4. Соотношение свободы выбора и нормативности поведения, дисциплины в служебной деятельности

Организационное поведение принято оценивать в терминах нормативности и норм. Социальные нормы и дисциплина служебной деятельности составляют важную часть культуры общества, деловой культуры, стиля организационного поведения. Нормы позволяют удерживать *устойчивость* принятых в обществе договоренностей. Норма – это договоренность о том, что делать, а чего не делать. Норма – в переводе с лат. – образец, руководящее начало. Соблюдение норм, с одной стороны, рождает у работника чувство причастности к профессии и к организации, повышает значимость своего бытия, а с другой стороны, сохраняет то, что долговечнее каждого конкретного человека.

Нормы, несомненно, выступают ограничениями для человека, а потому правомерно встает вопрос: а свободен ли работающий человек?

Свобода одних людей принимать или не принимать на работу, увольнять или не увольнять с работы, назначать одно жалование или другое, устанавливая одни цены или другие может оборачиваться зависимостью от воли других людей.

Работник оказывается перед выбором: принимать ли эти существующие ограничения для самореализации или выбирать и создавать другие обстоятельства для выстраивания собственной жизненной стратегии.

Оценки социальному поведению людей преимущественно даются в экономических терминах. Принято считать, что если работающему человеку предлагают другую, но более оплачиваемую работу, то он (при прочих равных условиях) тут же откажется от первой. Однако принятие решения может оказаться и мучительным переживанием для работника, так как заранее предсказать нельзя – согласится он или нет – даже какой бы высокооплачиваемой не представлялась будущая работа. Человек психологически свободен, когда может следовать своим переживаниям и желанию быть самим собой. Если он не может следовать своей мечте и желанию быть самим собой, то он – несвободен. При этом неважно, по какой причине не может, то ли желаемое ограничивает понимание долга, то ли ему не хватает способностей и уверенности в себе.

Жан-Жак Руссо определяет свободу как подчинение своей и только *своей* воле. Отсутствие зависимости и подчинения чужой воле еще не означает отсутствие какого-либо иного подчинения, пусть даже собственной воле. Признание «внутреннего» подчинения содержит скрытое раздвоение в пространстве между позициями: «я подчиняющее» и «я подчиняющееся». Воля – это не только частная воля в

том смысле, что, сколько существует людей, столько и воля. Как пишет В. Вольнов: «Человек свободен, когда подчиняется своей и только своей воле, причем под «своей» следует понимать не только «свою частную», но и «свою общую волю» [12, С. 232]. Закон может увеличивать, а может и не увеличивать независимость работника от чужих волей. Свобода зависит не от закона, а от *повиновения* закону: повинаясь закону, человек остается свободным, а, не повинаясь – утрачивает свободу.

Анализ механизмов психологической свободы, представленный в 60-80-е годы в работах таких экзистенциалистски ориентированных авторов как Э. Фромм, В. Франкл, Р. Мэй и др., наиболее системно и полно обобщен Д.А. Леонтьевым. Возможность психологической свободы изначально *отрицается* в психоанализе З. Фрейда, так как считается, что поведение человека целиком запрограммировано его прошлым. В необихевиоризме Б. Скиннера провозглашается необходимость организации *внешнего* контроля и управления поведением через специально организованную систему стимулов. Э. Фромм психологическую свободу считает главным *условием личностного роста*, хотя указывается, что она одновременно является и даром, и бременем для человека. Одни люди вырастают свободными, а другие нет, выбирая путь наименьшего сопротивления. Свобода выступает как действие, вытекающее из осознания следующих альтернатив. Необходимо осознавать: что хорошо, а что плохо; способы действия

в данной ситуации; собственные неосознаваемые желания; реальные возможности этой ситуации; последствия этого решения; желание действовать вопреки возможным негативным следствиям. В. Франкл свободным считает человека, способного *реализовать смысл* своей жизни, независимо от внешних ограничений. По Франклу, свобода и необходимость локализируются в разных измерениях бытия человека. Человек свободен занять позицию «нет» по отношению к внешним обстоятельствам. Психологическая свобода находится в *поэтическом*, высшем измерении: «Личность – это то, что я есть, в отличие от типа или характера которым я обладаю, мое личностное бытие представляет собой свободу – свободу стать личностью. Это свобода от того, чтобы быть именно таким, свобода становится иным» [30, С. 18].

Р. Мэй свободу рассматривает как возможность изменений того, что есть; как живое и изменяющееся *движение*; как превращение возможного в действительное. Феноменом, противоположным свободе, является автоматический конформизм. Многие мечтают, чтобы им сказали, что свобода – это иллюзия, а тогда нет необходимости ломать голову над возникшей проблемой. Неизбежность зла – это та цена, которую за свободу платит человек.

Расширяют возможности человека и снимают ограничения его свободы технические изобретения и глобальные технологические изменения производства и общества. Тема техники в методологической литературе приобрела важней-

шее значение. Создана целая искусственная среда, обеспечивающая благоприятные условия для жизнедеятельности. Сюда относятся не только материальные технические системы, но и различные интеллектуальные технологии, различные социальные инструменты во всех сферах жизни. Микропроцессорная революция обеспечила массовую доступность глобальной компьютерной сети Internet. Сегодня компьютер является необходимым инструментом во всех областях работы и во всех ее стадиях. Возможность, как момент свободы, безмерна и многолика. Одним из важнейших следствий технологических продвижений является их трансформация в самоцель. Человек из пользователя может превращаться в обслуживающий персонал, а средства из разряда вспомогательных вещей могут переходить в статус самоценности. Например, человек из пользователя компьютера может превратиться в его раба. Другим ярким примером несвободы человека могут оказаться денежные отношения. Деньги являются важнейшим средством реализации деятельности, но обладание ими может трансформироваться в самоцель и в самоценность.

Под давлением массивных технологических продвижений изменяется самосознание, образ мира, язык, этическая интуиция и ценностная система. Процесс развития человека – это процесс расширения его возможностей, а не только возрастание экономического благополучия. В современном социально-экономическом мире важную роль имеет категория

«доверие». Люди, не связанные общим прошлым, должны иметь доверие друг другу с момента образования организации. В процессе объединения организаций в одну сеть часто возникает вопрос, как можно развить доверие между организациями, а, в конечном счете, создать условия для выбора и свободного осуществления устремлений.

Развитие человеческого потенциала невозможно вне демократических форм взаимодействия и права на свободное осуществление служебной деятельности. В настоящее время освоение территории свободного действия работника в организации может быть заблокировано присутствием такой формы взаимодействия, которую в литературе принято называть моббингом. Под моббингом понимают социальную форму взаимодействия, в результате которой один сотрудник действует против воли другого или совершает действия с намерением нанести ему ущерб. К таким действиям относят, например: поручение бессмысленных заданий, публичное игнорирование, публичное высмеивание и т. д. Как свидетельствуют предварительные результаты эмпирического анализа, на сегодняшний день факты моббинга достаточно распространены в организациях.

Главной целью любых социально-экономических реформ является *удовлетворенность населения* результатами производимых организационных изменений. Лидер гуманистической психологии А. Маслоу высказал предположение о том, что в современном западном обществе физиологические по-

требности удовлетворены примерно у 60 % населения, а потребность в защите и безопасности – не более чем у 5 % [34]. В российском обществе подавляющая часть наших сограждан не защищена не только социально, но и физически. Все это не может не сказываться на их психологическом самочувствии и эмоциональном здоровье, на переживаниях свободы выбора и доверия к тем, кто управляет их деятельностью и организационным поведением. Одна из важнейших методологических задач современной психологии – «психологизировать» экономико-центристский образ общества. А.С. Московичи подчеркивал, что психологическая наука должна направить свои усилия на то, чтобы выявлять возможности улучшения общества и участвовать в установлении новых социальных отношений. Современный мир – это профессиональный мир, в котором доминируют логика полезности и инструментальной рациональности. Опыт ведет к отказу от любых подсчетов шансов на успех (просто надо делать максимум возможного) и от любых колебаний в выполнении долга. Однако только коммуникации помогают человеку почувствовать «пульс мира», смысловой аспект поведения и творческой инициативы, вскрывать «опасные истины» [37].

Идеалом «европейского» человека является свободная личность, обладающая чувством ответственности и вины за свои действия. На психологическом языке такая личность обладает интернальным локусом контроля. Она не склонна

приписывать успехи и неудачи, достижения и неудачи, достижения и проблемы внешним обстоятельствам, случайности, судьбе и т. п., а относит их на счет собственных усилий, способностей, желаний, воли или просчетов, ошибок и страданий.

Традиционные системы, выдвинутые, чтобы оценивать социально-экономическое и организационное поведение, оказываются в современную эпоху недостаточными потому, что они не учитывают совершенно иной масштаб человеческих действий. Традиционные подходы не имеют возможности представить себе то, какие грандиозные и разрушительные последствия могут иметь те или иные решения и действия. Факт открытости научно-технических мероприятий и планируемых социально-экономических изменений для публичного контроля мог бы благотворно повлиять на положение дел и на данную проблему. Там, где изначально практикуются закрытость и вседозволенность решений отдельных людей, в том числе организационной власти, складываются предпосылки для различных злоупотреблений.

Опасности, в рамках которых люди вынуждены жить и работать, объективны и действуют постоянно. Риск, потенциально способный нарушить устоявшееся переживание безопасности и благополучия, всегда присущ производственной и коммерческой деятельности. Однако с психологической точки зрения эту фазу развития социально-экономических процессов более продуктивно интерпретировать как баланс

возможных выгод (безопасной деятельности) и потерь (катастроф) [27].

Оценка дисциплины организационного поведения рассматривается в терминах *нормативности и норм*. Социальные нормы и дисциплина поведения составляют значительную и важную часть любой культуры, в том числе, деловой культуры, стиля и содержания организационного поведения. Как пишет Е.Г. Ясин, «инновации – это коммерческий продукт, рентабельный только при определенном тираже. Но для этого нужны... условия, не только экономические, но и социальные, политические, правовые, а стало быть культурные» [71, С. 35].

Нормы действий и поведения, нормы коммуникации и решения практических задач позволяют удерживать в устойчивом состоянии известное стереотипизирующее содержание и уровень, достигнутые и принятые в сообществе. Нормативность является способом сохранения качественной определенности и необходимой устойчивости и стабилизации. Норма обеспечивает системе использование своих функций и реализацию цели, для которой она предназначена. Норма – это договоренность о том, что делать, а чего не делать; она освобождает человека от необходимости ежесекундного выбора, чем высвобождает его силы для творчества и действий в нестандартных ситуациях. Соблюдение принятых норм дает чувство причастности к обществу, к профессии, к организации и повышает значимость собственного бытия.

Под дисциплиной и нормами действий служебной деятельности понимается также предсказуемость организационного поведения сотрудников. Различают внутреннюю дисциплину или самодисциплину и дисциплину по принуждению. Их соответствие и профилактика возможной разбалансировки регуляторов равновесия обеспечивается механизмом социального контроля относительно норм действий и поведения.

Благодаря следованию представлениям о нормах и деловой дисциплине поведение людей принимает упорядоченный характер, отвечающий сложившимся в обществе традициям права и морали, требованиям миссии организации. Если сотрудник подчеркивает в совместной деятельности свою самостоятельность, то с позиций руководства организационным поведением персонала, это сигнал для начала дополнительной коммуникации относительно ролей членов группы, способов делегирования полномочий и изменения характера взаимозависимости. Освоение территории свободного действия заключается в том, чтобы, уменьшив до необходимого минимума число контролируемых параметров, дать возможность остальным параметрам свободно варьировать, гибко приспосабливаясь к требованиям ситуации.

Выполнение норм и сохранение порядка требуют волевых и интеллектуальных усилий, здравого смысла. Норма сохраняет то, что долговечнее каждого конкретного человека. Излишняя «толерантность» вокруг норм выливается в органи-

зационную деструктивность. Разрушение нормы размывает «схему» должно-возможного и, соответственно, разрушает систему ценностных ориентиров.

Резюме

1. Системный подход широко используется в решении социально-психологической и социально-экономической практики. Обращение к системной методологии отражает современную тенденцию развития науки.

2. Трудности, с которыми встречается организационный психолог, можно преодолеть только на пути освоения системного подхода, требующего рассматривать социально-психологические феномены как сложные, многомерные, многоуровневые, динамические.

3. Взаимодействие организации с внешним миром является непрерывным системным процессом, однако внешняя среда способна позитивно влиять только на те организации, которые открыты происходящим изменениям и активно преобразуют новые деловые связи.

4. Риск потенциально присущ производственной и коммерческой деятельности и представляет собой баланс возможных выгод (безопасной деятельности) и потерь (экономических катастроф).

5. Организационно-психологическая служба предприятия призвана направлять свои усилия на то, чтобы выявлять

возможности улучшения дизайна производственной среды и участвовать в установлении новых конструктивных социально-психологических взаимоотношений.

Литература

1. *Асмолов А.Г.* Общая характеристика уровня системной методологии науки // Психология личности: Принципы общепсихологического анализа / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2001. – С. 70–87.

2. *Барабанищikov В.А.* Принцип системности и современная психология // Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива / Отв. ред. А.А. Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – С. 268–285.

3. *Завершнева Е.Ю.* Принципы неопределенности и дополнителности в квантовой механике и психологии: проблема методологических заимствований // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология: 2001. – № 4. – С. 67–77; 2002. – № 1. – С. 75–80.

4. *Каган М.С.* Человеческая деятельность. – М.: Политиздат, 1974. – 328с.

5. *Леонтьев Д.А.* Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности // Психологический журнал, 2000. – Т. 21. – № 1. – С. 15–25.

6. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические пробле-

мы психологии. – М.: Наука, 1984. – 296с.

7. *Ломов Б.Ф.* Системность в психологии: Избранные психологические труды / Под ред. В.А. Барабанщикова, Д.Н. Завалишиной, В.А. Пономаренко. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 434 с.

8. *Степин В.С.* Саморазвивающиеся системы и постнеклассическая рациональность // Цифровая библиотека по философии. URL: <http://filosof/historic.ru/books/item/f00/s00/z0000249/index.shtml> (дата обращения: 30.06.2011).

Вопросы для самопроверки

1. На каких основополагающих идеях базируется системный подход?
2. Какие функции выполняет системный анализ в исследованиях социально-психологической реальности?
3. Охарактеризуйте теоретические положения Б.Ф.Ломова, отличающие его интерпретацию системного подхода.
4. Какие механизмы отличают функционирование организации как открытой системы?
5. Охарактеризуйте понятие «средовая неопределенность» и укажите, какие обстоятельства ее создают?
6. Какие три группы критериев характеризуют социально-психологические системы?
7. Охарактеризуйте понятие «присутствие» в понимании

М. Хайдеггера?

8. Чем отличается модель самоопределения и самореализации от адаптивной модели организационного поведения?

9. Какую форму социального взаимодействия принято называть «моббингом»?

10. Чем объясняется популярность исследований установок в социальной психологии?

11. Какие условия расширяют возможности психологической свободы и освоение территории свободного действия?

12. Какие функции выполняет нормативность служебной деятельности?

Глава 3. Методологические принципы организационной психологии

Принцип рассматривается как основополагающая идея и конкретизация методологии. Совокупность принципов представлена не как их сумма, а как определенное методологическое единство, ориентирующее исследовательскую мысль на определенные ценности и пути поиска преодоления разногласования и противоречий, в рамках которых может быть осмыслена психологическая реальность. Открытость мира теорий организационной психологии оставляет открытой и систему ее принципов.

3.1. Принцип активности и деятельности в организационной психологии

Живое существо активно утверждает свое существование в мире. Активность задана любой живой системе как факт, как проявление единства ее со средой. Активное существо уже с рождения содержит в себе источник собственного движения, а энергия этого источника воспроизводится в ходе самого движения. Способность к самодвижению – это особое качество, в ходе которого живое существо воспроизводит себя. Родившийся ребенок сразу же активен, что проявляется в крике, в беспорядочных движениях ручками и ножками. Беспорядочный характер активности может сохраняться и в более взрослом периоде жизни человека. Так, подросток бросает с 15-го этажа хоккейную шайбу в прохожего совершенно бесцельно; ответ его совершенно лаконичен и трудно понимаем для другого субъекта активности: «просто». Подросток не знал, как организовать избыток имеющейся и постоянно воспроизводимой у него от природы энергии, и может случиться так, что и не задумывался о возможных последствиях такого рода бесцельной активности для окружающих людей в едином пространстве существования.

Активность имеет наиболее широкое значение, включая

жизнедеятельность всего живого. Важнейший факт эволюции – изменение механизма активности и характера взаимоотношений со средой. Животное не отличает себя от жизнедеятельности. Человек делает свою жизнедеятельность предметом своей воли и своего сознания. Принцип активности реализовывался в целом ряде психологических концепций. В теории онтогенетического развития А. Валлона принцип эмоционально-тонической активности действует в единой системе с предметно-направленными действиями. В вюрцбургской школе активность мышления рассматривается как основание, несводимое к регуляции ассоциативными процессами. В культурно-исторической концепции активность субъекта выступает как преобразование собственной психики при условии орудийного использования стимулов-средств. Принцип активности во всей глубине своего функционирования особенно рельефно выступает в экспериментальном методе Л.С. Выготского, предполагающем создание ситуации свободного выбора и относительной возможности обращения к «стимулу-средству» в обстоятельствах решения предстоящей задачи. Необходимость использования «стимула-средства» не навязывалась извне, а являлась результатом свободного выбора и решения задачи. В зависимости от уровня развития личности внешние «стимулы-средства» могут выступать в достоверно разных вариантах функционирования. «Психологическое орудие» означает не столько принудительно воздействующее начало на ин-

дивиды, сколько точку приложения его сил, которые оформляются знаковым образом или «вбирают» в себя знак [40].

Список психологических теорий, в которых принцип активности включен в динамику личностного развития, мог бы быть продолжен и мог бы оказаться достаточно длинным [25].

В современных психологических школах парадигма активности противопоставляется парадигме реактивности. Содержательно она воплощена в таких психологических школах как рефлекторная, бихевиористическая, когнитивная. Отличительными чертами психологических учений, реализующих парадигму реактивности, являются механистические представления о человеке как своеобразной машине, реагирующей на каналы питания. Парадигма активности имеет разные теоретические воплощения также и в философии.

Активность «включает в себя и уровень биологической организации человека, и психофизиологический, и собственно психический (как произвольной, так и произвольной), и уровень сознания, и самосознания личности (то есть собственно личностный). Она соединяет в себе и побудительную, и исполнительную регуляции, является потребностью в деятельности, которая становится средством самоосуществления жизни, и потребностью в ценностно-нравственном самовыражении и способе самоосуществления личности» [49, С. 60]. Как пишет В.П. Зинченко, «человеческий

мир динамичен, неопределен, скверно предсказуем», а соответственно его сложности должна быть противопоставлена соизмеримо сложная активность или духовно-практическая деятельность [10, С. 140].

«Человеческая деятельность, – пишет М.С. Каган, – может быть определена как активность субъекта, направленная на объекты или на других субъектов, а сам человек должен рассматриваться как субъект деятельности» [22, С. 43]. Деятельность рассматривается как окультуренная и целенаправленная активность и мировоззренческое отношение человека к жизни. Однако четко провести водораздел между активностью и деятельностью не всегда удается. Для социальной психологии, психологии труда и организационной психологии категория деятельности выступает как исходная методологическая категория. Именно потребность в деятельности побуждает участников групп и в целом персонал организации объединяться и взаимодействовать друг с другом, общаться и соперничать.

И. Кант в своей работе «Критика чистого разума» (1781 г.) деятельность рассматривал как всеобщее основание культуры. Его основополагающая идея состоит в том, что законы опыта принадлежат не природе, а рассудку. В разуме одинаково доказуемы антиномии: мир конечен и мир бесконечен. Канту удалось уловить важнейшую противоречивость, свойственную человеческой деятельности: разум антиномичен и диалектичен; он уловил сложнейшие от-

ношения между теоретической деятельностью и деятельностью практической. Это позволило философам очень высоко оценивать вклад И. Канта в развитие учения диалектики.

Наиболее развернутую концепцию деятельности предложил Гегель. Он рассматривал деятельность как всепроникновение абсолютного духа, а высшей формой деятельности признавал рефлексию, т. е. самосознание, которое познает «самого себя» через освоение всего того «богатства образов», которые до этого заключались внутри духа как неосознанные состояния. Дух как сверхиндивидуальная целостность возвышается над отдельными людьми и проявляется через их различные связи и отношения. Историю Гегель рассматривает как прогресс духа в сознании свободы, развертываемый через «дух» отдельных народов, сменяющих друг друга по мере выполнения своей миссии. Против гегелевской концепции, рационализирующей работу всепроникающего духа, выступил датский философ С. Кьеркегор, который разумному началу противопоставил волю человека. Он критиковал Гегеля за его стремление отдать личность во власть «анонимного господства истории», понять индивида в исторически конкретной системе «всепроникающего» духа и тем самым лишить человека самостоятельности и свободы.

В современной психологии «деятельность» и «деятельностный подход» исследуются в работах отечественных психологов: Б.Г. Ананьева, А.Г. Асмолова, Л.С. Выготского, П.Я. Гальперина, А.Р. Лурии, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубин-

штейна, В.Д. Шадрикова и др. а также в работах зарубежных психологов: А. Валлона, Дж. Верча, М. Коула, Ж. Политцера, Л. Сэва и др., что свидетельствует о высоком интересе к этой проблеме и ее актуальности. Несмотря на различия в трактовках деятельности, все исследователи признают методологическое значение этой категории для психологической науки в целом.

По Асмолову, путь к изучению субъекта, группы вне категории деятельности закрыт. Деятельность наиболее адекватно выражает активность человека и рассматривается как динамическая, саморазвивающаяся, иерархическая система взаимодействий субъекта с миром. Традиционное (птолемеевское) понимание психической энергии интерпретирует ее как «спрятанное под кожей». Инновационное (коперниканское) понимание психики предполагает ее исследование не как заключенное в ней самой (так меня видят другие), а как существующую энергию в собеседнике, в группе, в системе, в природе и как взаимообмен ее ресурсами [4].

Любые попытки рассматривать субъекта, группу, организацию вне анализа деятельности исключают ключевое понимание саморазвивающихся систем как вопроса «для чего» (Н.А. Бернштейн). Подобные попытки игнорировать этот принцип в психологических исследованиях исключают целесообразность активности и деятельности субъекта, группы, организации.

Длительное время в психологии существовал и продол-

жает существовать взгляд на личностную психику как адаптивную активность. В.А. Петровский проанализировал историю этого вопроса и выделил три существующих варианта адаптивной активности: гомеостатический, гедонистический, прагматический [44].

Идея гомеостаза была воспринята психологами из традиционных биологических теорий. Живые системы реагируют на изменения среды и приспосабливаются к ним. Наиболее яркое выражение этот подход нашел себя в рефлексологии, способствующей возникновению упрощенно-механистического понимания психики, поведения, деятельности. Идеи гомеостаза восприняты в психоанализе З. Фрейда, в динамической теории К. Левина, в теории диссонанса Л. Фестингера, теории баланса Ч. Осгуда. Внешне как будто противоположные методологические позиции занимают гуманистические теории, однако по исходным основополагающим идеям существенных различий нет. Идею гомеостазиса противопоставляется идея стремления системы к нарушению равновесия или «стремления к напряжению». Добиваться равновесия живой системе необходимо, во что бы то ни стало, а чтобы вновь обрести равновесие, необходимо подчиняться заранее предусмотренной конечной цели – цели самоактуализации.

В соответствии с идеей гедонизма поведение направлено на максимизацию удовольствия и минимизацию страдания. Наиболее яркое выражение этот подход нашел себя в теории

достижений Дж. Мак-Клелланда. Чтобы не страдать, человек регулирует свою активность и *избегает* опасные ситуации, но *стремится* к тому, что может стать источником удовольствия. Мак-Клелландом была предпринята попытка на основе устойчивого стремления человека к успехам в различных видах деятельности и в жизни объяснить социально-экономическое развитие различных стран и народов.

Прагматический вариант присутствия адаптивной активности в объяснении механизмов происхождения личностной психики наиболее ярко представлен в когнитивной психологии. основополагающая идея этого направления состоит в том, что оптимальное поведение должно быть направлено на достижение максимальной *пользы* при минимальных затратах. В частности, известному представителю когнитивной психологии П. Линдсею и Д. Норману принадлежит следующий вывод о том, что всякое решение оптимизируется психологической полезностью, даже если посторонний наблюдатель будет удивляться сделанному выбору. Любые проявления, не вписывающиеся в рамки «разумного действия», в работах этой школы отфильтровываются. В исследованиях когнитивных психологов достраивается образ «человека разумного», а другие, как недостойные внимания и случайные, игнорируются.

Все варианты адаптивной активности, несмотря на различия психологических школ, объединяет то, что деятельность и поведение имеют активный характер своей организации и

устремлены к заранее предустановленной цели в достижении своего предмета, к согласованию средств активности с безопасностью системы. Анализ внешнего функционирования систем предполагает изучения ее адаптивной и адаптирующих активностей.

Чтобы действие стало посредником в отношениях человека с миром, оно должно стать свободным. В организационной психологии имеется обширный материал, описывающий способы достижения цели и организации действий в присутствии других людей. Одни авторы свидетельствуют об улучшении продуктивности действий в присутствии других, т. е. проявлениях социальной *фасилитации*; другие – фиксируют ее снижение, т. е. проявление социального *торможения*. Считается, что те субъекты, кто ожидает положительные внешние оценки, улучшают продуктивность своих действий, а те, кто ориентируется на негативные ожидания и оценки восприятия своих действий, демонстрируют более низкие показатели продуктивности действий [43].

Деятельность интерактивных групп также получила достаточное освещение в литературе. Считается, что можно понять и предсказать продуктивность деятельности интерактивных групп, приняв в расчет требования к решению поставленных задач, ресурсы группы и выбираемые способы осуществления задания. И.Д. Стайнеру принадлежит любопытная классификация задач и способов выполнения заданий группами в зависимости от согласованности действий

каждого, творчества и доверия. Показано, что есть задачи, групповая деятельность в которых не поддается делению; такие задачи относятся к классу унитарных (неделимых) задач. Стайнер выделил следующие задачи и виды групповой деятельности: аддитивные, компенсирующие, дизъюнктивные, конъюнктивные, дискреционные, а также способы согласования действий и соотношение индивидуального вклада с продуктивностью групповой деятельности.

Аддитивные задачи предполагают, что каждый член группы максимально вносит в совокупный продукт групповой деятельности столько, сколько максимально может и делает столько, сколько позволяют его возможности. Наиболее полно продуктивность действий в решении таких задач была описана в классических исследованиях М. Рингельманна, французского профессора Национального агрономического института. Эксперимент состоял в том, что с помощью динамометра сравнивалось поднимание груза через блок. Оказалось, что один человек в среднем способен поднять груз весом 63 кг. Когда же поднимают груз два человека, то все-таки происходит потеря групповой продуктивности на 8 кг. Вместо ожидаемых 126 кг, два человека вместе поднимают меньший груз, а именно 118 кг. Когда поднимают груз три человека, то потеря групповой продуктивности еще большая, а именно – 29 кг. Когда группа состоит из 8 человек, то потеря групповой продуктивности составляет 256 кг. Был сделан вывод, что групповая продуктивность деятельности па-

дает по мере увеличения числа членов за счет механизма *координационных потерь*. Данный социально-психологический феномен назван в литературе «эффектом Рингельмана». *Компенсирующие* задачи предполагают, что правильное решение задачи отыскивается в диапазоне среднестатистических величин. Группа получает задание и высказывает как можно больше способов его решения, что позволяет среди этого потока идей быстрее находить приемлемый способ решения и отклонять непродуктивные способы. Группа имеет больше возможностей в отклонении неверных суждений, чем в индивидуальном решении такого класса задач. В *конъюнктивных* задачах рост продуктивности определяется распределением подзадач по способностям и умениями неопытного члена группы вносить свой вклад в общую стратегию групповых действий. Эффективность действий обеспечивается за счет того, что опытный член группы прокладывает путь группового решения, а более легкие подзадачи выполняются менее опытными ее членами. *Дискреционные* задачи позволяют группе приходить к согласию в процессе работы, выбирать оптимальный способ решения, а далее принимать окончательный вариант ее выполнения. Классификация Стайнера основана на описании обстоятельств групповой деятельности и внутренних ресурсов членов группы в соответствии требованиями задач, которые нельзя поделить на подзадачи. Групповая деятельность в решении задач, которые можно поделить, имеет более сложную специфику и

зависит от руководства, характеристик членов группы, содержания задачи, типа организации [43].

Деятельность в группах, в организациях является динамическим и сложно организованным процессом. Далекое не всегда можно предусмотреть и расписать все обязанности и позиции действий для каждого члена группы. Важным для организационной психологии является вопрос о возможностях совместного выполнения поставленной задачи и оптимального распределения действий в группах и организациях с учетом внутренних ресурсов сотрудников.

Поисковая активность начинает меняться и принимать новые качества после встречи с предметом; определенная потребность начинает преобразовывать активность, придавать ей новые свойства и направлять деятельность в соответствии с целями. Преобразованная активность выступает самодвижущей силой. С.Л. Рубинштейн писал: «Своими действиями я непрерывно взрываю, изменяю ситуации, в которых я нахожусь, а вместе с тем непрерывно выхожу за пределы самого себя» [50, С. 334]. Действие опосредовано многими обстоятельствами. Его сложность соизмерима со сложностью мира, в котором оно осуществляется.

Категория деятельности как методологическая принадлежит к числу предельных абстракций. У деятельности нет единого, раз и навсегда фиксированного содержания. Она является движущей силой общественного прогресса и условием самого существования общества. Наиболее общее

определение деятельности предложено философами и заключается в том, что это «специфическая человеческая форма активного отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение и преобразование» [41, С. 151].

В разных типах культуры деятельность занимает существенно разное место, выступая то в роли носителя высшего смысла человеческого бытия, то на правах необходимого, но отнюдь не почитаемого условия жизни. В частности, в организационной психологии зафиксировано существование так называемого феномена «социального лодыря», т. е. снижения индивидуального вклада в общий продукт деятельности в сравнении с тем усилием, которое человек выполнил бы в условиях индивидуальной работы.

Представления о самодвижении деятельности предопределили стратегию поисков конкретных ее феноменов. Как отмечает А.Г. Асмолов, было бы наивно отрицать класс адаптивных поступков и действий, но существует также специфика неадаптивной активности: «...самолет, взлетающий в небо, не противоречит и тем более не отменяет законов земного тяготения, возникновение неадаптивных проявлений поведения никоим образом не является отрицанием адаптивных поведенческих реакций» [4, С. 131].

В ситуациях опасности человеку свойственно действовать казалось бы вопреки представлениям об адаптации. Утверждается, что риск совершается ради риска. Неизъяснимое

наслаждение и влечение к запретной границе действительно загадочно в судьбах конкретных людей. Тем не менее, у человека, обретающего опыт «думания о думании», представленные в неосознаваемой тенденции процессы смыслообразования обеспечивают *безопасность* в прогнозируемом проекте будущей жизненной перспективы, хотя и с определенной мерой риска в ее реализации. В условиях совместного взаимодействия человеку свойственно ставить «сверхзадачи», опережающие запросы и обстоятельства настоящей жизненной ситуации. Эти системные качества активности готовы проявляться в намечающихся проблемно-конфликтных взаимовлияниях и интеракциях. В.А. Петровский выбросы такой поисковой активности и смыслообразования называет феноменом «бескорыстного риска» [44].

Единство адаптивных и неадаптивных (рискованных, инновационных) проявлений деятельности и поведения представляет собой обязательное условие овладения общественно-историческим опытом и его совершенствования. Чтобы члену группы или организации добиться признания своего вклада в общий групповой (средовой) продукт, необходимо осваивать новые и сложные формы деятельности, особенности их функционирования на межличностном и межгрупповом уровнях в условиях длительных коммуникаций, сопровождаемых несовпадением и столкновением групповых интересов.

3.2. Саморегуляция как объяснительный принцип функционирования сложнодинамической психологической системы

В истории психологии наметились в основном два контекста, в которых используется категория «саморегуляция». Один из них берет свое начало от работ Д.А. Ошанина, О.А. Конопкина, В.И. Моросановой и рассматривает саморегуляцию как процесс, сопровождающий любые формы психической активности. Саморегуляция определяет степень развитости субъективной активности и направлена, в известной степени, на *преодоление* природных ограничений. Другой подход к саморегуляции указывает на ее признание как стратегически значимой проблемы, способной выражать прорыв к новым парадигмальным достижениям психологической науки. Как пишет В.Е. Ключко, теория саморегуляции включает в себе сгусток методологических проблем, решение которых определяет сущность современного этапа развития психологической мысли [48].

Категориальный аппарат современной науки пребывает в стадии становления, а потому исследователи вынуждены

прибегать к языку метафор и к моделированию метафорических конструкций. В частности, движение системно организованной конструкции психического довольно часто представляется таким образом, что оно якобы подобно движению «бильярдного шара». Бильярдный шар катится именно в том направлении в зависимости от того, *как* его стукнули и *куда* направили. О регуляции живой системы следует говорить тогда, когда источник движения находится *вне* ее системы. По аналогии можно предполагать, что движение психической системы, казалось бы, изменяет свою траекторию в том направлении, куда ее направляют внешние жизненные обстоятельства. Например, происхождение новых эмоций интерпретируется как «эмоциональная регуляция», как «отреагирование» на определенные события. Между тем механизм саморегуляции предполагает, что динамическая и сложно организованная система, находящаяся в постоянном движении, *сама* способна учитывать внешние изменения и находить силы для *выбора* стратегии собственного движения. Такой механизм саморегуляции предполагает, что активность системы направлена на уменьшение возникающего *рассогласования* между желаемыми целями и наличным изменением дел и жизненных обстоятельств с целью сохранения собственной *безопасности* и утверждения успеха для себя. Система сама должна зафиксировать несоответствие собственной активности требованиям внешней среды, спрогнозировать стратегию изменений и реализовать ее. Такая

саморегулирующаяся система способна обучаться на собственных ошибках с тем, чтобы использовать свою активность и поступательное движение в интересах собственной же безопасности. *Безопасность является важнейшим смыслом* и механизмом, сопровождающим эволюцию всего живого мира в целом. Сложность, неоднозначность и противоречивость механизма саморегуляции, широта его сферы и междисциплинарность делают его чрезвычайно сложным для концептуализации.

Другой и более адекватной метафорой образа саморегуляции психического и ее механизма (заменой «бильярдному шару») является метафорический образ «езды на велосипеде», предполагающий управление сверхподвижной и неустойчивой конструкцией, требующей направлять усилия на сохранение равновесия и организацию движения конструкции. Особо отметим, что управление движением сверхподвижных и динамических систем совсем не дается начинающим субъектам, но затем по мере личностного развития, воспитания и обучения управление для них становится мастерством, компетентностью и зависит только от меры активности и богатства опыта субъекта. Мастерство социально-психической саморегуляции, во-первых, принадлежит субъекту/организации как авторам, управляющим движением и динамизмом сверхподвижных системам. В результате освоения опыта саморегуляции субъект (или организация) приобретают умения и способности поддерживать *без-*

остановочное движение; менять его направление, постоянного сличать желаемый маршрут с реальным состоянием дела и обстоятельств; чувствовать меру допустимой неравновесности и риска в поддержании движения и динамизма конструкции (системы); сохранять хрупкую, но постоянную устойчивость, необходимую для поддержания динамического функционирования во времени-пространстве и для обеспечения безопасности конструкции.

В современной психологии целый ряд школ строят свою работу на основе методологического принципа саморегуляции: в ИП РАНе – это Д.А. Ошанин и О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, К.А. Абульханова, Е.А. Сергиенко; в МГУ – Б.В. Зейгарник, О.К. Тихомиров, Д.А. Леонтьев; в Новосибирске – В.Е. Ключко. За рубежом эти идеи развивают: в США – Ч. Карвер, М. Шейер; в Германии – Ю. Куль, Д. Дернер. Этот подход сложился в конце 20-го столетия, преимущественно в 90-е годы [48].

На неоднозначное использование термина «саморегуляция» в психологической литературе указывают многие авторы, что является следствием разного понимания ее возможностей и интерпретации механизма функционирования (В.Е. Ключко, Т.В. Корнилова, Д.А. Леонтьев и др.). В частности, В.Е. Ключко обсуждает правомочность использования термина «саморегуляция» в таком контексте как «саморегуляция деятельности». Он считает, что возникает не только «двузначность» использования такого термина, но воз-

ражает против допустимости его использования, так как деятельность не может сама себя регулировать. Д.А. Леонтьев указывает на необходимость *разного* использования термина «саморегуляция», а также обосновывает критерии их различия, позволяющие четко разводить саморегуляцию в разных контекстах. Во-первых, саморегуляция как *процесс* используется в конкретных исследованиях для описания психических процессов (саморегуляция воли, эмоций и т. д.), для описания качеств и способностей (саморегуляция использования времени и др.). Во-вторых, саморегуляция как междисциплинарный *объяснительный принцип* имеет методологическое значение для психологической науки, с появлением которого происходит переход от традиционных дуальных (бинарных) моделей в постижении психического к многомерным системам, потенциально обладающим бесконечным числом степеней свободы и саморазвития.

Особое значение «саморегуляция» как объяснительный принцип имеет для методологии организационной психологии. Саморегуляция, осуществляемая *в масштабах* жизненного социально-психологического времени-пространства, представляет собой саморегуляцию высшего порядка: «Ей соответствует уже все время-пространство жизни, и в своем обобщенном виде она приобретает качество *жизненной стратегии*» [48, С. 72]. Саморегуляция испытывается на прочность и успешность в новых условиях, в решении задач организации интерактивного пространства, в обстоя-

тельствах столкновения групповых интересов и конкуренции.

Приоритеты в объяснении принципа саморегуляции до недавнего времени отдавались в современной психологии в основном зарубежным авторам. Так, в 1980-е годы С. Мадди выделил две тенденции в развитии личности: 1) растущая роль когнитивных факторов; 2) смещение акцентов на процессы взаимодействия личности и ситуации. Особое значение для объяснения механизмов личностной психики приобретает вторая тенденция. Близкую позицию занимает Х. Хекхаузен, который предложил четыре варианта регуляции мотивов:

- 1) мотивация целиком регулируется индивидуальными особенностями;
- 2) мотивация регулируется ситуацией;
- 3) мотивация регулируется соотношением индивидуальной и ситуационной детерминантами;
- 4) среда и ситуация выступают не как детерминанты мотивации, а как *пространство возможностей* [64].

Справедливо приоритеты в исследованиях саморегуляции как объяснительного принципа психологии все-таки отдать отечественному психологу С.Л. Рубинштейну, автору онтологической концепции..., который в 60-е годы пристальное внимание уделил борьбе мотивов, вызывающей либо колебания, неуверенность, либо хаотичность и непоследовательность этапов саморегуляции. Огромную пробле-

му для понимания механизмов личностной саморегуляции представляет соотношение желаемого и необходимого, когда предъявляемые требования и нормы снижают или подавляют активность. Являясь вертикалью, интегрирующей разные уровни личностной, психической, психофизиологической и др. организации, саморегуляция способна устанавливать соответствие своим способностям и возможностям [63].

Понятия «регуляция» и «саморегуляция» не случайно все более явно предстают в психологии. Однако «саморегуляция» – это гораздо большее, чем конкретное поле исследований и регуляции изменений. Саморегуляция как общий объяснительный принцип оказывается барьером для *дезинтеграции* систем. Показательно, что и зарубежные и отечественные авторы саморегуляцию как объяснительный принцип понимают без существенных разногласий, так как принцип нельзя понимать по-разному. Научное понимание принципа в отличие от житейского знания используется не как «заклинание» и не как «принцип ради принципа», а как механизм «думания о думании» и как рефлексия о происхождении и функционировании социально-психологических феноменов.

Следует признать, что в исторической перспективе науки открытие идеи саморегуляции принадлежит, прежде всего, создателям кибернетики. Начало кибернетики связывают с появлением статьи Н. Винера «Поведение, целенаправленность и теология» (1943 г.). Винер возглавил группу ученых,

состоявшую из разных специалистов (тех, кто исследовал поведение крыс в лабиринтах, математиков и др.), чтобы создать кибернетическую модель управления. Для этого необходимо было определиться, а *что* моделировать и что детерминирует поведение (образ, память, движение)? Но модель поведения не возникла, поскольку все они были всего лишь детерминантами. Гениальность математического обобщения возникла и состоялась в выводе о том, что программа кибернетической модели управляется *обратной отрицательной связью* (ООС). ООС вносит в кибернетическую программу коррективы. Обратная отрицательная связь ООС важнее для эффективного управления, чем положительная. Она *сигнализирует* о необходимости изменений и необходимости управления. ООС – это величина *ошибки* (или рассогласования) в сложившейся ситуации. Кибернетическая модель состоялась, когда оказалось возможным управление собственными ошибками. В качестве примера динамики личностных изменений и возможных негативных следствий положительной обратной связи Д.А. Леонтьев указал, в частности, на такие процессы (совершенно не подлежащие корректировке), как паранояльное развитие личности или личностную незрелость как продукт попустительского стиля воспитания [48].

Обоснование механизма саморегуляции на психофизиологическом уровне принадлежит отечественному физиологу Н.А. Бернштейну (1929 г.). Пять лет спустя подобную модель функционирования обосновал П.К. Анохин. Меж-

ду Бернштейном и Анохиным были сложные, конкурентные отношения. Н.А. Бернштейн противопоставлял свой подход учению И.П. Павлова, а П.К. Анохин был его последователем. Тем не менее, в их теоретических моделях было больше общего, чем различий. Были созданы первые структурные модели психофизиологической саморегуляции на основании открытия механизма обратной связи; исследовалось место саморегуляции в построении движений.

В дальнейшем идеи саморегуляции утверждались целым рядом исследователей. Среди них оказались У. Кенон, Э. Бауэр, Г. Бейтсон и многие другие. Э.С. Бауэр сформулировал основной закон биологии (1935), состоявший в том, что живые системы никогда *не находятся в равновесии*; энергия, поступающая извне, используется не для производства внешней работы, а для *воспроизводства внутренней системы*. Г. Бейтсон сделал важный вывод, раскрывающий механизм функционирования живых систем. Его основополагающая идея состоит в том, что *живая система способна не нарушаться* в условиях, когда нарушается внешняя среда. На метафорическом языке эта закономерность была продемонстрирована доступным для понимания следующим сюжетом. Если человек ударяет ногой камень, то энергия сообщается камню и сохраняет заданную траекторию движения. Если бьют собаку, то ее поведение будет неоднозначным и предполагающим следующий *выбор*:

◆ поведение собаки может быть достаточно консерватив-

ным и устойчивым, и тогда она *продолжит* движение по «ньютоновским» законам;

◆ собака может выдать поведение, источником которого будет являться не удар ногой (не внешнее воздействие), а *собственный выброс энергии* – собака может обернуться и укусить.

Все эти исследования в биологических науках позволили подойти к *методологическим выводам* о том, что живые системы способны *оценивать* сигнал из внешней среды и *самопроизвольно* изменяться. Эти изменения не вызваны внешними причинами, а являются механизмом самодетерминации и саморегуляции. Субъект исполняет деятельность, управляя процессом движения. Форма движения известна субъекту заранее, он *старается удерживать* ее своей работой и опытом.

Все названные исследователи – кибернетики, физиологи, биологи – дискутируют с оппонентами со сходной методологией. Д.А. Леонтьев задает вопрос, кто же были их оппоненты? Во-первых, это влиятельное учение об условных рефлексах И.П. Павлова. Во-вторых, это бихевиористическая школа, авторы которой исходят из реактивного характера поведения. В-третьих, это учение З. Фрейда о влечениях, которые присутствуют как «зуд», исходящий изнутри из организма, и от него *невозможно* уклониться. В то же время на протяжении всего 20-го века обосновывался и утверждался в науке инновационный объяснительный принцип саморегу-

ляции как противостояние *реактивной парадигме* [48].

Идея саморегуляции противостоит также дифференциальной парадигме индивидуальных различий в понимании В. Штерна. В основе данного подхода используется понятие «черта личности». Самая важная задача, которую ставит исследователь, измерить черты личности, как неизменяемые и как равные самой личности. Черты личности (частично врожденные, а частично приобретенные) обладают устойчивостью, воспроизводятся в разных ситуациях и повторяют «схемы» поведения (паттерны). Продолжая следовать языку метафор, можно сказать и сравнить черты личности с «пленкой», которую можно включать и выключать; она воспроизводит только *то*, что на ней записано. Между тем, центральным моментом механизма саморегуляции является не устойчивость, а являются *целесообразные изменения*, направленные на сохранение *безопасного функционирования системы*. Важными для организационной психологии являются вопросы: Каким образом организация может продуктивно изменяться, сохраняя свою конструкцию? Каким образом она может повышать эффективность своего функционирования в условиях изменений?

Выделяют два пути саморегуляции и совершенствования систем: во-первых максимально точное соответствие данной конкретной ситуации, во-вторых, способность учитывать широкий круг проблем и переносить жизненный опыт из одной обстановки в другую. Как отмечает Ю.П. Стрел-

ков, «опыт нужно искать в действии субъекта, где есть эмоции и движения. Опыт – это поток переживаний, впечатлений, движений и устойчивая структура, возникающая и сохраняющаяся, обеспечивающая повторение, воспроизведение уже исполненного, обеспечивающая успех деятельности. Опыт – живой, подвижный, создается, возникает и разрушается, функционирует и требует усилий» [59, С. 385].

Саморегуляция связывает субъекта, группу, организацию с миром, *интегрируя* внешние и внутренние факторы. Развитие индивида, организации – это успешный переход от регуляции к саморегуляции. Жизнь оказывается непрерывной работой над ошибками, над критериями, которые оцениваются как значимые, но которые все время усложняются. Саморегуляция в отличие от самоопределения указывает на *активный* характер поддержания своего автономного функционирования, несмотря на негативные и травмирующие воздействия извне; это способность избирательно реагировать на реальные опасности и целесообразно действовать в целях обеспечения безопасности и самостоятельности.

Гиперконкурентная внешняя среда задает как высокие требования к бизнесу, так и обширное поле проблем и рисков, угрожающих *сохранению соответствия* интересов между организацией и внешней средой, что неизбежно инициирует внутриорганизационную активность. Организация как сознательно координируемое социально-экономическое образование с определенными границами своего местона-

хождения функционирует под влиянием двух противоречивых тенденций: тенденции к поддержанию устойчивого постоянства и тенденции к изменениям. По отношению к изменяющемуся социально-экономическому пространству организация выступает всего лишь как его подсистема и, соответственно, функционирует, адаптируясь к ее изменениям, избирательно выделяя и оценивая лишь те изменения, которые могут быть опасными для деятельности организации. В этих обстоятельствах наиболее важным вопросом является понимание переходов между этими тенденциями и особенности прогнозирования стратегии своей активности.

Устойчивость обычно трактуется как сопротивляемость внешним разрушающим воздействиям. Вместе с тем устойчивость системы не следует рассматривать как пассивное ее состояние; это *результат активности* системы и ее собственных действий, *результат саморегуляции*. Она достигается не за счет действий отдельных элементов системы, а является результатом деятельности всей системы в целом.

Реализация изменений представляет собой интерактивный процесс, включающий оценку, уточнение, коррекцию и изменение первоначального образа ситуации. Организации в процессе реализации изменений могут страдать от того, что уже утратили преимущества старого порядка, но еще не достигли преимуществ нового порядка. Чтобы научиться управлять организационными изменениями, необходимо научиться адекватно оценивать и прогнозировать различные

варианты сопротивления персонала.

Как отмечают исследователи, если саморегуляция поведения и деятельности человека нарушается, то это вызывает личностную патологию. Следствиями нарушенной саморегуляции являются, например, эмоциональное выгорание, агрессия, отказ от ответственности, суициды, наркотики.

Саморегуляция применима не только к объяснению индивидуальной деятельности и поведения, но и к группе, к организациям, к большим социальным системам. Гражданское общество также является саморегулируемым обществом. Суть демократии – это не только такие разовые мероприятия как выборы, не только разделение власти и полномочий, но и действие *постоянной* обратной связи (и конечно, обязательно *отрицательной*), так как только она помогает выявлять расхожения, корректировать качество жизни и влиять на инициирование изменений и на успешность деятельности (поведения). Принять сложность мира помогает понимание неуклонно возрастающей собственной сложности. Стремление упростить мир – это уход от вызова жизни. Жизнь – это диалог с проблемными обстоятельствами, а саморегуляция – это механизм диалога и взаимодействия с ними.

3.3. Принцип толерантности к организационным изменениям

Особенности современного мира таковы, что самоорганизующиеся системы вынуждены функционировать в условиях высокой неопределенности. Неопределенность создает напряженность в связи с тем, что создает дефицит времени для планируемых изменений и в результате может предстать неготовностью к новым обстоятельствам, а может быть и необратимостью действия определенных сил и обстоятельств. При всех существующих рисках, с самого начала следует допускать возможность непоправимого, необратимого и деструктивного развертывания событий.

По мере усложнения системы и ее обратных связей достижение устойчивости становится все более сложным. Требуется специальные ухищрения, чтобы обходить опасные воздействия. Деятельность организаций реализуются в условиях высокой и субъективной, и объективной неопределенности. Неопределенность создает особые трудности предсказания и прогнозирования новых событий, чтобы иметь возможность адекватно и быстро реагировать на них, чтобы поддерживать стабильность результатов своей деятельности. Более того глобальные процессы в целом влияют на рост неопределенности в мире в контексте возникновения самых различных обстоятельств и случайностей.

Принцип вероятностной детерминации, обоснованный первоначально в науке физиками, был в дальнейшем перенесен и на исследования социально-психологических и социально-экономических феноменов и понимание механизмов их функционирования. Признание существования вероятностной детерминации не противоречит характеристике динамической причинности. При динамических закономерностях причинность выражается в необходимой связи, а при статистических закономерностях причинно обусловленной оказывается случайность.

Если у персонала низкая терпимость к организационным изменениям, то они будут оказывать сопротивление проводимым и необходимым для дальнейшей деятельности организации инновационным проектам. Сопротивление изменениям трудно преодолевать, даже в тех случаях, когда они не причиняют вреда персоналу. Восприятие тех, кто планирует организационные изменения, отличается от восприятия людей, которых они могут затронуть. Непонимание чаще всего возникает в ситуациях низкого доверия администрации. Например, в организации решили усовершенствовать график работы, но не объяснили персоналу смысл проводимых новых мероприятий. В результате персонал начинает использовать свою изобретательность, чтобы оградить себя от давления возможных перемен. Своевременное информирование о смыслах предстоящих изменений может помочь пониманию их неизбежности, а также избежать причин сопротивления

изменениям.

Люди будут сопротивляться организационным переменам, так как интересы организации и человека действительно не всегда совпадают. Организационные изменения порождают экономические страхи у персонала: понижение статуса, денежные ограничения, сокращение персонала и страх потерять работу и т. д. В этих случаях сопротивление человека с позиций его интересов является адекватным и совершенно рациональным. Однако иногда предлагаемые порой менеджментом инновационные проекты действительно являются избыточными, формальными и представляют собою проявления «дурной» активности менеджмента; неудачные попытки инноваций провоцируют возмущение, пресыщение и пассивность персонала в продвижении планируемых изменений.

Сами организации могут страдать от неопределенности также, например, в процессе реализации изменений в связи с тем, что уже утратили преимущества старого порядка, но еще не достигли преимуществ нового порядка. Чтобы управление организационными изменениями работало на позитивный результат, необходимо учиться умениям адекватно воспринимать и оценивать различные варианты неопределенности, и в частности, уметь быть толерантным к неопределенности и сохранять достойное поведение в ситуациях возможных потерь. Кроме того обязательно создаются механизмы, которые могли бы компенсировать индивидуальные

ограничения и ограничения внешней среды.

Поддержка организацией своего персонала зависит как от содержания инновационных проектов, так и финансовых возможностей самой организации. Социально ответственные организации создают атмосферу справедливости и предоставляют условия для переподготовки и обучения новым трудовым навыкам, помогают персоналу при необходимости реализовать свой трудовой потенциал на новых рабочих местах.

Вместе с тем ни одна организация в современных обстоятельствах не может дать абсолютных гарантий, охраняющих экономическое благополучие своих сотрудников и свое собственное. В мире, например, существует предел востребованности рабочих кадров. Современное общество не гарантирует неуклонный рост профессиональной карьеры каждому человеку и напряженность этой тенденции лишь неуклонно увеличивается.

Граница между интересами административной системы и интересами персонала – зона возможного конфликта между социальными подсистемами, порождающая, в том числе, внутриличностные конфликты. Людей, толерантных к неопределенности, отличает способность преодолевать «моносистемное» видение организационных изменений и организационных проблем. Не любые социально-финансовые потрясения может преодолеть организация и обеспечить безопасность своему персоналу. Толерантность личности к

организационным изменениям питает ее силами достойно переносить личные тяготы жизни в связи с тяжелыми социальными обстоятельствами, не проявлять агрессии к тем, кому судьба сделала неожиданные подарки.

Как отмечает В.А. Лекторский, толерантность не просто отвлеченный философский идеал, а практическое условие выживания, без которого цивилизации, социальные группы, отдельные люди способны истреблять друг друга. Практическая реализация толерантности предполагает укорененность в обществе демократических установок, опосредующих возможности взаимопонимания и взаимоотношений. Толерантность, по Лекторскому, допускает разное ее понимание и соответственно, разные следствия. В литературе «идеальный тип» толерантности связывают с классической либеральной традицией и с именами П. Бэйля и Д. Локка. Согласно этому пониманию правила межличностного взаимодействия должны быть убедительно обоснованы и установлены. Однако существует общее поле мнений, истинность которых никогда не может быть установленной бесспорно. Существует поле неопределенности мнений, содержание которых формулируется людьми на внерациональных основаниях и их происхождение обусловлено самоидентификацией (культурной, этнической, личной, эмоциональной). Без самоидентификации нет самостоятельности в решениях человека и ответственности за свои поступки. Однако способы самоидентификации являются внерациональными и обусловлены био-

графией, традициями, эмоциями, установками и т. д. [28].

Увольнение (уход) сотрудника из организации может быть проявлением переживания невозможности взаимоотношений и, вместе с тем, проявлением его личной толерантности. Толерантность в данном случае может выступать как принятие другого, с которым взаимодействие все-таки невозможно, так как не происходит понимание его.

Неопределенность требует от субъекта постоянной готовности к встрече с нею и преодолевается особой работой личности и поисковой активности. Именно в способности к толерантности и готовности принимать неопределенность проявляются наиболее прогрессивные качества, обеспечивающие жизнеспособность самоорганизующимся системам. Социальная реальность бытия человека не закрыта, не заперта «в тюрьме своей определенности», не задана, не завершена, а противоречива [48]. Людей, толерантных к неопределенности, отличает способность преодолевать «моносистемное» видение организационных изменений и организационных проблем. Личность в жизни интегрирует разные позиции. Интеграция позиций и составляет проблемность бытия, а за решение проблем личность берет ответственность на себя. Человек/группа/организация находятся в историческом процессе утверждения своего бытия во Вселенной, постоянно преодолевая трудности, неопределенность и возрождая шанс перспективно-оптимистического развития.

Резюме

1. Человеческая деятельность может быть определена как активность субъекта, направленная на объекты или на других субъектов, а сам человек рассматривается как субъект деятельности.

2. Все варианты адаптивной активности, несмотря на различия психологических школ, объединяет то, что поведение и деятельность устремлены и регулируются заранее предустановленной целью. Безопасность является важнейшим смыслом и механизмом, сопровождающим эволюцию всего живого мира в целом.

3. Развитие индивида, организации – это успешный переход от регуляции к саморегуляции. Саморегуляция связывает субъекта, группу, организацию с миром, интегрируя внешние и внутренние факторы.

4. В ситуациях опасности человеку/организации свойственно действовать как бы вопреки представлениям об адаптации. Казалось бы, он рискует ради риска, но тем не менее представленные в неосознаваемой тенденции процессы смыслообразования обеспечивают безопасность системы и позволяют ставить «сверхзадачи» и эффективно решать их. Единство адаптивных и неадаптивных (рискованных, инновационных) проявлений деятельности и поведения представляет собой обязательное условие овладения

общественно-историческим опытом и обеспечивает его совершенствование.

5. Саморегулирующая система, являясь динамическим и системным образованием, сама способна оценивать внешние и внутренние изменения и находить силы для сохранения стратегии собственного движения и собственной безопасности.

6. Выделяют два пути саморегуляции и совершенствования систем: во-первых, максимально точное соответствие данной конкретной ситуации, во-вторых, способность учитывать широкий круг проблем и переносить жизненный опыт из одной обстановки в другую.

7. Жизнь и деятельность организаций реализуются в условиях высокой субъективной и объективной неопределенности. Человек/группа/организация находятся в историческом процессе борьбы за свое бытие во Вселенной, постоянно пытаясь преодолевать неопределенность и возродить шанс перспективно-оптимистического развития.

Литература

1. Барабанщиков В.А., Белопольский В.И. Стабильность видимого мира. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 304с.

2. Завершнева Е.Ю. Принципы неопределенности и дополнителности в квантовой механике и психологии: про-

блема методологических заимствований // Вестник Московского университета. – Серия 14. Психология, 2001. – № 4. – С. 67–77; 2002. – № 1. – С. 75–80.

3. *Зинченко В.П.* Толерантность к неопределенности: новость или психологическая традиция // Вопросы психологии, 2007. – № 6. – С. 3–20.

4. *Каган М.С.* Человеческая деятельность. – М.: Политиздат, 1974. – 328 с.

5. *Канеман Д., Словик П., Тверски А.* Принятие решений в неопределенности. – Харьков: Гуманитарный центр, 2005. – 632 с.

6. *Корнилова Т.В.* Новый опросник толерантности к неопределенности // Психологический журнал. 2009. – Т. 30. – № 6. – С. 140–152.

7. *Корнилова Т.В.* Саморегуляции и выбор в преодолении субъективной неопределенности // Психология саморегуляции в XXI веке / отв. ред. В.И. Моросанова. – СПб; М.: Нестор-История, 2011. – С. 142–162.

8. *Лекторский В.А.* Толерантность как философская проблема // Образовательная политика, 2011. – № 2 (52). – С. 49–57.

9. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.

10. *Степин В.С.* Саморазвивающиеся системы и постнеклассическая рациональность // Цифровая библиотека по философии. URL: [http:// filosof/historic.ru/books/item/f00/](http://filosof/historic.ru/books/item/f00/)

11. *Стрелков Ю.К.* Временная форма опыта и образа мира профессионала/Психология субъективной семантики: Истоки и развитие/Под ред. И.Б. Ханиной, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С. 379–399.

12. *Юревич А.В.* Методология и социология психологии. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. –272с.

Вопросы для самопроверки

1. Чем отличается коперниканский подход к исследованию социально-психологических явлений от исторически предшествующей схемы объяснения?

2. Чем деятельность отличается от активности? Назовите существенные характеристики деятельности.

3. Перечислите и охарактеризуйте виды адаптивной активности.

4. Какие смыслы определяют феномен «надситуативной активности» и порождают поступки «бескорыстного риска»?

5. В каких контекстах в литературе используется термин «саморегуляция»?

6. Охарактеризуйте два пути саморегуляции и совершенствования сложных социально-психологических систем.

7. Назовите условия, определяющие процесс практической реализации толерантности у социальных групп и отдельных работников?

8. Какие качества отличают работников, толерантных к неопределенности организационной среды?

9. Какой важнейший механизм сопровождает эволюцию всего живого мира в целом?

Глава 4. Методологическая рефлексия в объяснении структуры, функций, регуляции и самоорганизации культуры организаций

В данной главе представлено многообразие используемых категорий культуры в сфере бизнеса и промышленного производства, выделены противоречия в динамическом функционировании организационной культуры и корпоративной культуры как социально-психологических реальностей. Обсуждены условия самоорганизации организационной культуры как родового основания в результативном функционировании организаций и рефлексии, иницирующей механизмы интегрирующего общения и совместной деятельности, а также создающей поиски новых возможностей безопасного организационного развития.

4.1. Организации в пространстве культуры

Появление психологов в организациях было предопределено появлением ряда публикаций начала 80-х гг. XX столетия, в которых был сформулирован основополагающий вывод о том, что результативность деловой активности определяется высоким уровнем организационной культуры всего персонала.

В предыдущие годы организаторов предприятий привлекали такие темы психологии, которые были связаны с управлением рабочими группами, проблемами инженерной психологии, психологии труда и эргономики, индустриальной психологии. Можно сказать, что это была эпоха психологического просвещения менеджмента, который стремился повысить эффективность своих личных технологий управленческого воздействия за счет овладения социально-психологическими техниками. Что касалось психологической компетентности персонала, то ранее все надежды возлагались на систему изначального отбора. Существовавшие на крупных предприятиях лаборатории НОТ (научной организации труда) занимались различными аспектами трудовой деятельности, анализом условий эффективного функционирования специалиста в системе «человек-машина», организацией рабочих мест с учетом безопасной эксплуатации технических

устройств.

Первые работы, посвященные анализу влияния организационной культуры на результативность деятельности организаций, породили взрыв работ по созданию инструментария для оценок ее состояния, по разработке моделей и описанию подтипов. К сожалению, многочисленные разработчики новых моделей организационной культуры, предлагают новые критерии для ее диагностики, но недостаточно анализируют и принимают во внимание вклад других исследований, что не позволяет в наши дни составить целостное представление о структуре организационной культуры, ее функциях, методах диагностики и социально-психологических техниках, инициирующих ее становление.

Некоторые авторы многообразие моделей организационной культуры совершенно справедливо объясняют стилем мышления и стратегиями научного познания самих исследователей. Выделяют три подхода к рассмотрению культуры организаций: символический, когнитивный, целостный [лип].

Символический подход следует основополагающему тезису о том, что интерпретации происходящего в организации важнее того, что происходит в действительности. Восприятию происходящего в заданном направлении способствуют различные символы: эмблемы, одежда, мифы, традиции и т. п.

Когнитивный подход акцентирует внимание на возраста-

ющей роли принятия решений и достоверности информации в обеспечении жизнеспособности организации.

Целостный подход руководствуется идеей интеграции всех аспектов происходящего: стратегии целеполагания, стили руководства, субъективных характеристиках восприятия организации, осознании времени и его использовании, внешнем облике персонала и дизайне территории, отдыхе и поддержании здоровья и др.

Подводя итог сказанному можно отметить, что организационная культура является сложным социально-психологическим образованием, а анализ, диагностика и разработка условий, содействующих ее внедрению, предполагают высшую форму мышления как необходимого инструмента работы в этой сфере.

Всякая организация является неотъемлемой частью общечеловеческой культуры, истории целесообразных достижений и прогрессивных изменений в сфере хозяйственной жизни общества, технического творчества, образования, искусства, переустройства общественных отношений. Культура насыщает все стороны человеческого бытия и включает в себя все то, что создается человеческим разумом и трудом. Каждая наука выделяет свой аспект изучения культуры, определяя ее понимание и наполнение определенным содержанием. Обобщая существующие многочисленные определения культуры, отечественный исследователь истории культуры Л.Е. Кертман выделил три основных подхода в пони-

мании ее сущности в контексте разных сфер научного знания: философского, антропологического, социологического. Философский подход определяет культуру как «способ бытия» общества. Основополагающая идея антропологического подхода состоит в признании равноценности культур всех народов, внутри которых представлены продукты созидательного труда. Социологический подход определяет культуру как процесс наследования обществом «творческих сил», направляющих его жизнь, активность, деятельность по организованному пути развития, оберегая его от хаотического движения [58].

Динамика становления культуры, по В.С. Степину, «связана с появлением одних и отмиранием других надбиологических программ человеческой деятельности» [58, с. 215]. Все программы при этом представлены в трехуровневой системе культурного бытия общества. Первый ее уровень – реликтовые программы культурного бытия, утратившие ценность в новом историческом времени, но, тем не менее, воспроизводимые в поступках людей и в определенных жизненных ситуациях (обычаи, приметы, суеверия). Второй уровень – жизненно важные для общества программы, которые обеспечивают его воспроизводство и жизнеспособность. Третий уровень – программы, соответствующие будущим ступеням социального развития и бытия общества [58]. Предложенная В.С. Степиным многоуровневая, динамическая модель культурного бытия общества, представленная в

контексте временной связности и изменений мира, является важным основанием в осмыслении «сетки» разнообразных понятий культур, в интерпретации их функций и социально-психологического предназначения.

Всякую деятельность, по А.А. Богданову, – следует исследовать обязательно «с организационной точки зрения», поскольку у человеческой деятельности обязательно есть организационные задачи [9, с. 14]. Организации как сложные системные образования, несомненно, сохраняют единство в сохранении и утверждении общественных ценностей, иницирующих и определяющих их смыслообразование в сфере производственно-экономической активности. А.А. Богданов отмечает важную особенность организационного опыта, заключающуюся в возможностях смысловой *амбивалентности* деятельности. Смысловая амбивалентность деятельности может оказаться по достигаемым результатам как организующей, так и дезорганизующей, то есть *утрачивающей основания культуры* и связи с историей интегрирующего бытия общества. Если группы сталкиваются, «дезорганизуя друг друга, то именно потому, что каждый такой коллектив стремится *организовать* мир и человечество для себя, по-своему. Это результат деятельности, обособленности организующих сил, результат того, что еще не достигнуты их единство, их общая, стройная организация» [9, с. 17].

Необходимость разграничения смысловых аспектов использования термина «организация» обосновывает В.А.

Штроо, а именно, в обобщенном и предметном контекстах. Обобщенный контекст направлен на использовании термина «организация» как процесса ее активности, «например, организации мероприятия, времени, выплаты денег, приема экзаменов и пр.» [43, с. 27]. Смысловой аспект термина «организация» представлен в предметном контексте, указывающем на некоторое «устройство», на «форму» реализации организационных процессов. Уточняются существенные признаки второго контекста в использовании термина «организация», которое, по мнению В.А. Штроо, является наиболее распространенным и общепризнанным, включая такие его характеристики как: общие цели, ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное разделение труда, вертикальное разделение труда [43]. Нам представляется чрезвычайно важным данное указание на *многообразие* смыслового использования термина «организация». Однако контекст использования термина «организация» нам представляется еще более сложным, чем выделение всего лишь таких контекстов, как обобщенность и процессуальность. На наш взгляд, оказывается не включенным *прогностический* смысл желаемого будущего организационного развития, который предполагал, например, А.А. Богданов как автор первого проекта всеобщей организационной науки. В модели В.А. Штроо не представлено единство организации и культуры в самом высшем смысле, в контексте ее позитивного регулятивного механизма, предвосхищающего то, какой ор-

ганизационная культура может, и могла бы быть при особых социально-психологических и экономических условиях, инициирующих ее рефлекссию, а также регуляцию и самоорганизацию.

Эта неявная область в контексте обсуждения возможностей существования столь разных моделей организационного опыта более удачно в литературе восполняется через использование так называемых «метафор» организаций и представлений о человеке-работнике.

В организационной психологии вслед за Г. Морганом, М. Элвессоном широко обсуждаются метафорические образы организаций и их типологические различия. Методологи науки утверждают, что метафорические смыслы играют не меньшую роль, чем понятийные логические структуры. Метафора выступает способом целостного и концептуального видения обсуждаемой реальности, особенно в тех случаях, когда недостаточно определены ее границы и составляющие системных моделей. В литературе представлены следующие метафоры организаций, а именно, как ее целостные образы эксплуатации, машины, организма, потребности, решения проблем, политики, культуры, издержек, сети.

Метафора *эксплуатации* применима к тем организациям, которые ориентированы исключительно на получение максимальных доходов за счет присвоения результатов чужого труда и причинения вреда окружающей среде. Сущность деятельности такой организации противопоставляется ин-

тегративному развитию других организаций в социальном сообществе. Метафора *машины* и сравнение организации с этим образом указывает на отсутствие управленческого заказа на творческую активность работников и рост обезличенной их активности в наступившую эпоху стандартизации и компьютеризации. Метафора *организма* уподобляет деятельность организации адаптационным механизмам живых существ, получающих по аналогии с ними изначально сырье, энергию и другие источники существования, а затем трансформируя их в услуги и товары. Метафора *потребности* и сравнение организации с данным образом возникли в школе «человеческих отношений» и вызвали необходимость таких исследований как трудовая мотивация, групповая динамика, лидерство и другие условия, инициирующие результативность организации. Организационная метафора *решения проблем* возникла в связи с выбором управленческих стратегий в условиях неуклонного роста рисков, неопределенности в обществе и производственно-экономических ограничений. Метафора *политики* предполагает анализ и разрешение напряженных взаимоотношений сотрудников, которые имеют разный должностной статус, что неизбежно ведет к столкновениям неодинаковых мнений и интерпретаций о ресурсах, перспективах развития организаций и социальной справедливости. Метафора *культуры* возникла с конца 1980-х гг. и стала противопоставляться традиционной бюрократической модели управления организациями; она сти-

мулировала большое количество исследований ценностей, которые стали рассматриваться источником результативной работы организаций. Организационная метафора *издержек* проявила себя с середины 1990-х гг. и стала указывать на механизмы трансакции или обмена ресурсами (благами); было показано, что процесс сделок и польза получаемых благ может превышать субъективную стоимость отдаваемого персоналом и примирять их напряженные отношения. Метафора *сети* была порождена появлением в проблемном поле организаций новых видов их функционирования, а именно виртуальных организаций, деятельность которых стала поддерживаться, в основном, всего лишь на основе использования информационных технологий и коммуникаций, обеспечивающих принципиально новые возможности взаимодействия [70; 43].

Психологическая характеристика организаций в категориях метафор является весьма продуктивной. Она, прежде всего, воспроизводит широкий контекст различий в культурно-историческом становлении ценностных ориентаций организаций и новых особенностей их функционирования. Данный подход открывает также возможности прогноза ситуаций доверия/недоверия к организациям, как со стороны работающего персонала, так и населения.

Психологическая характеристика организаций на уровне культуры конкретного сотрудника представлена в литературе типологией представлений о «человеке организацион-

ном», включенном в социально-производственную систему. Систематизация исследований о так называемом «человеческом капитале» представлена следующими представлениями об индивидуальных различиях ценностей работающего человека, а именно в следующих его метафорах: экономического, социального, самоактуализирующегося, комплексного, будущего.

Метафора *человек экономический* – это представление о работнике, рационально осознающем возможности решения экономических проблем своей личной жизни в пространстве товарного производства; в этом случае предполагается, что работник всегда мотивирован тем, как увеличить, прежде всего, долю своей прибыли в общем процессе производственно-экономических отношений. Метафора *человек социальный* – это представление о предназначении человека не только в границах товарного производства, но и его месте среди других работников организации. Социально зрелые люди стремятся удовлетворять свои межличностные отношения и потребность в общении не только за пределами работы, но и на своем рабочем месте, в рабочих группах, в организации как социальной системе. Метафора *человек самоактуализирующийся* – представление о работнике как субъекте, способном к творческой самодеятельности, его потребностях в ответственном отношении к своим обязанностям и к участию в процессе развития организации, к видению ее перспектив. *Человек комплексный* – тип работника,

способного принимать многообразие индивидуальных различий между работающими людьми, динамично включаться в общий процесс производственно-экономических отношений организации. *Человек будущего* – представление о новом типе работника, возникшем в контексте становления идей постмодернизма, поскольку предполагается, что чем технологичнее среда и стремительнее ее изменения, тем выше будет ответственность и самостоятельность человека-работника [43].

Основополагающие идеи культуры определяют тип общества на каждой конкретной ступени его развития, а также культуру его организаций и культуру работы персонала. Однако сбои в единой функционально-динамической и иерархически сложно устроенной модели могут предопределить различные варианты дезорганизации культуры конкретных организаций и проявиться в возникновении негативных социально-психологических феноменов, способных блокировать производственную результативность. Существующее многообразие, уникальность и сложность социокультурных, социоэкономических, социопсихологических взаимосвязей призывает к необходимости систематического погружения и оперативной рефлексии конкретных практик функционирования организаций в контексте тех или иных проявлений организационной культуры.

4.2. Исследования организационной культуры в контексте социально-психологических макро- и микроструктур

В работе американского исследователя Д. Мацумоты модель организационной культуры представлена в контексте макро- и микроорганизационных объединений, а именно: общества, организаций, работника.

По мнению Д. Мацумоты, в каждое время и в каждой стране существуют специфические особенности приобщения к культуре, определяющие представления о качествах и нормах поведения, необходимые взрослому человеку для его преуспевающей жизни. Если в прежние времена, как отмечает Д. Мацумото, компании принадлежали к одной стране и конкурировали всего лишь между собой в пределах одного государства, то подобная мононациональная производственная среда прекратила свое существование в настоящее время. Однако каждая страна и в наше время сохраняет специфические особенности приобщения к культуре. Д. Мацумото, в основном опираясь на результаты исследования Г. Хофстеде, отмечает, что «культурные сходства и различия... могут послужить источником общего роста и финансового процветания компании или же, напротив, быть причиной кон-

фликтов, фрустрации и организационных трудностей» [36, с. 366].

Д. Мацумото в своем исследовании ссылается на эмпирическое исследование культурных различий в сфере производственных ценностей, которое первым в литературе организовал Г. Хофстеде на выборке работников из 40 различных стран. Были выделены четыре параметра для измерений организационной культуры на уровне макроструктуры: дистанция власти (ДВ), избегание неопределенности (ИН), индивидуализм/коллективизм (ИК), маскулинность (МА). Показано, что каждый из выделенных параметров связан с конкретными проявлениями и различиями в представлениях населения о нормах организационного поведения, стилях общения, стратегиях принятия решений, склонностях людей к доверию/недоверию, а также социальных установках детей, студентов, семей, персонала, менеджеров, организационной власти.

В странах с *высокими показателями по шкале ДВ* имеет место слабая производственная этика: люди скорее верят, чем не верят, что человек может не любить работу. Менеджерам нравится директивный начальник, а решения они принимают на авторитарных началах взаимоотношений. Подчиненными позитивно оценивается постоянный надзор и контроль, они боятся выражать несогласие с начальством и менее склонны доверять друг другу. Студенты авторитарный стиль взаимодействия рассматривают как социальную нор-

му отношений с менеджментом. Родители придают большое значение послушанию детей. Делается вывод о том, что общества с высокими показателями по шкале дистанция власти продолжают существовать, в частности, потому, что такой тип культуры отвечает потребностям населения подчиняться и принимать неравенство межличностных отношений и власти, богатства как естественный процесс жизни. Авторитарный стиль взаимодействия в таких странах присущ не только организационной власти, но и не вызывает протестов и моральных переживаний у рядовых членов общества.

В странах с *высокими показателями по шкале ИИ* менеджеров отбирают на основе критерия старшинства, и на высоких постах находятся более пожилые люди. У сотрудников наблюдается высокий уровень тревоги, высокая возбудимость и агрессивность. Они фиксированы на заботах о будущем, эмоционально сопротивляются переменам, менее склонны к риску и боятся поражений, кроме того, менее ориентированы на индивидуальные достижения. Поощряется строгое соблюдение иерархической структуры деловых взаимоотношений, предпочтение отдается четким правилам и инструкциям. В странах с высокими показателями по шкале избегания неопределенности содержание переживаний безопасности связано также с религией, утверждающей абсолютные истины. Констатируется нетерпимость к присутствию других религий.

В странах с *высокими показателями индивидуализма* (по шкале ИК) люди испытывают потребность в личных дружеских отношениях, особо ценным считается личное время, проводится четкое различие между личным временем и временем компании. Работники имеют более расчетливый взгляд на взаимоотношения со своей компанией, период ученичества в получении должностей менее длительный, карьерное продвижение основывается на достижениях. Менеджеры стремятся к лидерству, индивидуальная инициатива поощряется в большей степени, чем групповая. Студенты считают социально приемлемым следовать собственным целям. Было выявлено, что экономически богатые страны имеют индивидуалистические культуры, а экономически бедные страны – коллективистические.

В странах с *низкими показателями* по шкале МА гендерные разделения и различия считаются социальным феноменом и следствием культурных традиций в отличие от биологического разделения. На рабочих местах в странах с низкими показателями маскулинности на одинаковых должностях между мужчинами и женщинами различия выявлены незначительные. Вмешательство компании в частную жизнь не допускается. Персонал отдает предпочтение более короткому рабочему дню, чем выбирает высокую заработную плату [36].

Математическое обобщение результатов эмпирического исследования Г. Хофстеде в сфере культурных разли-

чий выявило важные социально-психологические особенности и тенденции функционирования организаций как социальных систем. Однако, как отмечает российский социальный психолог В.Е. Семенов, любая социальная система (общество, макрогруппа, микрогруппа, личность) относятся к типу нелинейных, флюктуирующих форм, описание которых возможно только *вероятностно*. Собственное эмпирическое исследование, выполненное В.Е. Семеновым в соответствии с его концепцией полиментальности социума, позволило обосновать многообразие менталитетов и выделить на примере российского социума следующие типы: православно-русский (а также менталитеты других конфессий), коллективистско-социалистический, индивидуалистско-капиталистический, криминально-мафиозный, мозаично-конформистский. Менталитет в понимании автора – это «исторически сложившееся групповое долговременное умонастроение, единство (сплав) сознательных и неосознанных ценностей, норм, установок в когнитивном, эмоциональном и поведенческом выражении» [52, с. 40]. Показано, что особенно важно в контексте обсуждения рассматриваемых нами проблем, что тот или иной менталитет отражается в деловой и торговой жизнедеятельности.

Другой аспект организационной культуры по Д. Мацумото – индивидуальный – предполагает учет влияния микрофакторов, а именно, особенностей личности работников как важнейшей составляющей и определяющей соответствие

между работником и организацией. Работники привносят в организацию традиции той среды, в которой они прошли социализацию. При этом самое большое воздействие на рост культуры жизни индивида оказывает стиль семейного воспитания. Это происходит потому, что в одних семьях культивируется закрытость и некоммуникабельность в межличностном взаимодействии; в других – искусство обвинять окружающих людей и не брать на себя ответственность за преодоление трудностей; в третьих – принято демонстрировать для других низкую самооценку («пусть другие тебя похвалят») и т. д. Сформировавшаяся у будущего работника слабая Я-концепция в условиях семейного воспитания обрекает его в дальнейшем на аварийное функционирование в трудных производственных обстоятельствах. Особенности слабой Я-концепции работающего человека проявляются в соответствующей мимике, в интонировании, в позах, в речевых обращениях и в других аспектах организационного поведения и общения с сотрудниками и клиентами.

В психологии термин «самоопределение» широко используется в разных контекстах: личностное, семейное, групповое, национальное, религиозное, профессиональное и другие возможные его аспекты. С приемом на работу включается процесс должностного самоопределения. Этот процесс в значительной мере может изменить поведение работника и проявиться в новых механизмах смыслообразования, в прохождении определенных организационных аттитю-

дов, в становлении особенностей организационной идентификации и аттракциях. Современные исследователи большое внимание, в частности, уделяют систематизации негативных социально-психологических явлений на индивидуальном уровне организационной культуры. Среди важнейших проявлений девиантного поведения работников А.М. Лафуткин выделяет скрытый, асоциальный характер поступков и противодействие организационным нормам и правилам [59]. Следствием такого неявного и внутреннего противодействия является способность работников создавать критические ситуации в производственной среде. Важный аспект и существующие противоречия, связанные с проблемами приема и отбора сотрудников на работу, заключаются также в том, что в обществах с демократической культурой проявляется забота о лицах с ограниченными возможностями здоровья, среди которых есть, несомненно, те, кто пользуется, в том числе, услугами психиатров. После выписки из стационаров такие сотрудники сохраняют право на трудоустройство, а, следовательно, всегда будут присутствовать определенные риски в механизмах становления должностного самоопределения персонала.

Третий аспект организационной культуры – интраорганизационный – основан на современных исследованиях менеджмента, в которых выделяют пять типов организаций в рассматриваемом контексте: начинающие компании, бюрократии, компании тотального управления качеством, обуча-

ющиеся организации, организации мирового класса. Обучающиеся компании отличаются динамичностью и открытостью для расширения организационного опыта, имеют развитую систему коммуникации, что помогает совершенствовать условия, необходимые для роста производства и инноваций. Высокий уровень организационной культуры таких организаций состоит также и в том, что они способны рисковать и идти на всего лишь *прогнозируемые* позитивные изменения, выделять средства на ротацию кадров и не снимать ответственности за будущее своих работников и их безопасность. Этот аспект особенно методологически важен для понимания содержания организационной культуры и происхождения ее специфики в конкретных организациях.

4.3. Функции организационной культуры

Организационная культура стала предметом научного исследования с 80-х г.г. XX столетия и во многом определила историю происхождения организационной психологии как самостоятельной научной отрасли психологии и запрос на социально-психологические практики со стороны менеджмента. С утверждением необходимости организационной культуры в компаниях стал связываться рост темпов производства.

Первым концептуальным трудом, инициирующим всплеск исследований организационной культуры, явилась монография американского психолога Э. Шейна. Исследование темы организационной культуры в России, как справедливо отмечает А.Б. Леонова, возникло позднее и продолжило осуществляться «в русле осмысления накопленного опыта западных исследований» [Л, с. 265].

Скоро выяснилось, что авторы в сфере бизнеса используют обилие разнородных и близких понятий, повторяя и подразумевая при этом существенные признаки, свойственные прежде всего организационной культуре. Возникла достаточно широкая «сетка» понятий с использованием слова «культура», а именно: «деловая культура», «культура деловой коммуникации», «культура управления», «культура вла-

сти», «культура организации», «предпринимательская культура», «культурное пространство организации», «менеджмент организационной культуры», «корпоративная культура» «культура организационного поведения» и др. Необходимость разведения близких понятий и методологического обоснования различий между ними предпринимается в работе И.В. Грошева и В.М. Юрьева «Менеджмент организационной культуры». Отмечается, что некоторые из этих понятий действительно перекрывают друг друга, но нуждаются в более полном освещении в связи с теми последствиями, которые возникают в случаях обнаруживаемых противоречий или некорректного применения такого знания и практик в конкретных ситуациях. Важно, что И.В. Грошев и В.М. Юрьев первыми в литературе предприняли попытку разграничения понятий «организационная культура» и «корпоративная культура». Ими были выделены следующие критерии для сравнительного анализа: объект анализа; концептуальный диапазон; содержание; источник возникновения; уровень анализа; доминирующая институциональность; ситуации, иллюстрирующие актуальность проблемы организационной культуры; оказываемое влияние на... В результате сравнительного анализа, основанного на выделении столь широкого списка выделенных критериев, авторы пришли к выводу о правомерности плюрализма во взглядах на содержание организационной культуры и бессмысленности дискуссий о том, чей подход «является единственно правиль-

ным» [15, с. 33]. Показательно, что авторы уже изначально исходили из установки тождества этих категорий, что следует, в частности, из следующего положения о том, что если «классическая теория менеджмента под термином «организация» понимает деловую организацию (корпорацию), то применительно к сфере бизнеса организационная культура получила и свое второе, довольно распространенное название – «корпоративная культура» [15, с. 17]. Методологическая противоречивость авторов присутствует также в рассуждении о том, что организационная и корпоративная культура соотносятся по аналогии с тем, как соотносятся понятия «общее» и «частное». Однако это логическое положение далее авторами не было продолжено. В частности, остается непонятым механизм того, как авторы понимают возникновение несостоятельности «традиционного бюрократического подхода к организации» [15, с. 35]. Напомним также еще раз о том, что в литературе неслучайно представлены такие метафорические образы организаций как образ «эксплуатации» или образ «машины». На наш взгляд, происхождение понятия «организационная культура» обусловлено не территориальной «принадлежностью» к организации (или корпорации), а глубоким смыслом их предназначения для социально-психологических изменений в организации и инноваций в обществе в том числе.

В так называемых «обучающихся организациях» содержание корпоративной культуры и организационной культу-

ры могут действительно близко сближаться, поскольку организационная культура по отношению к конкретной организации является динамичным механизмом и образованием с культурой демократических взаимоотношений. Ее существенное отличие изначально представлено в творческом характере инновационных изменений в социально-экономическом мире и в улучшении качества жизни всего населения. Заказчиком, инициирующим позитивные изменения в обществе, выступает само общество, а исполнителем и их регулятором – конкретные организации. Эффективной является деятельность тех организаций, которые способны «слышать» социальный заказ на изменения, осознавать их социальную ценность и стимулировать инновации трудовой деятельности и свободомыслие своих работников в соответствии с общечеловеческими ценностями и заказом на социально-психологические изменения. Эффективные организации поощряют научную атмосферу, творчество и сотрудничество работников с «внешним» научным сообществом, участие в научных конференциях и в издательстве научных журналов. Нежесткая административная философия направлена на достижение нового качества инновационных технологий и жизнеспособности компаний.

Организации с высоким ростом производства выполняют следующие функции организационной культуры:

- ◆ преобразующую (инновационную);
- ◆ рефлексивную;

◆ прогностическую (эвристическую).

Преобразующая функция организационной культуры predeterminedена практической встроенностью активности компаний в жизнь общества. Организации занимаются воспитанием работающего населения в целом и меняют его менталитет, участвуют в финансировании научных проектов, создают новые материальные продукты, взаимодействуют со структурами образования и принимают участие в подготовке специалистов всех уровней. Компании создают условия для роста творческого потенциала населения, подготавливая основания для инноваций всех уровней, а не только в границах своей организации.

Рефлексивная функция организационной культуры predeterminedена не познавательными интересами, а потребностями организаций в поиске новых программ, обеспечивающих жизнеспособность организаций в изменяющемся мире. Более того, в развитом обществе периодически возникают кризисные ситуации. Рефлексия выступает как особый способ мониторинга динамических социально-организационных процессов и основание для инициирования саморегуляции в целях обеспечения безопасности как организации, так и ее работников.

Прогностическая функция организационной культуры ориентирована на будущие перспективы организационного развития, моделирование и предсказывание того, какой могла бы быть организация в изменяющихся обстоятельствах.

Начиная взаимодействовать в пространстве целого социально-экономического мира, организационная культура компании порождает «свой иной» смысл и «свое иное» содержание организационного развития.

4.4. Корпоративная культура и ее функции

Основное отличие «корпоративной культуры» от «организационной культуры» представлено ее специфическими функциями, а именно:

- ◆ внешняя адаптация;
- ◆ внутренняя интеграция;
- ◆ нормообразование правил поведения;
- ◆ безопасность организации.

Внешняя адаптация организации как важнейшая функция, обеспечивающая ее жизнеспособность, была впервые сформулирована американским психологом Э. Шейном. Важнейшее предназначение адаптации заключается в обеспечении *выживания*, а максимальная результативность деятельности организации оценивается организационной властью как важнейшая ценность. Смысл динамичной адаптации организаций состоит в систематической корректировке барьеров и в преодолении дефицита ресурсов, которые неизбежно возникают в новых обстоятельствах и в условиях жесткой конкуренции. Считается, что для сохранения успешной адаптации допустимы любые средства управления. В частности, в литературе обсуждается жесткий прием менеджмента, получивший название – «макиавеллизм» (от имени итальянского политика XVI века Макиавелли). Дан-

ный прием управления призывает к тому, что если он может обеспечить нужный результат, используй его, не задумываясь о том, достойны или недостойны его моральные последствия.

Внутренняя интеграция как вторая функция корпоративной культуры была также выделена Э. Шейном. Эта функция культуры организации предполагает необходимость регуляции совместной и *согласованной* деятельности работников. Совместная согласованная деятельность помогает организационной власти сформировать и поддерживать единые представления и согласованные действия работников компаний.

Нормообразование третья и самая важная функция корпоративной культуры, дисциплинирующая поведение сотрудников в соответствии с задачами и решением проблем внешней адаптации и внутренней интеграции. Э. Шейн не выделяет ее как самостоятельную в своем списке функций, тем не менее, она указана в его определении как один из существенных признаков. Он уделяет большое внимание именно *разработке* менеджментом специфических приемов, нормативов и правил поведения в конкретной организации, а также дальнейшему обучению им работников данной компании. Э. Шейн культуру организации определяет как «совокупность коллективных базовых правил, изобретенных, открытых или выработанных определенной группой людей по мере того, как она училась решать проблемы, связанные с адаптацией к внешней среде и внутренней интеграции».

цией, и разработанных достаточно хорошо для того, чтобы считать их ценными. Следовательно, новых членов группы следует обучать этим правилам как единственно правильному способу постигать что-либо, думать и чувствовать в ситуациях, связанных с решением подобных проблем» [69, с. 9]. Характерно, что «единственно правильный способ постигать что-либо» соответствует все-таки авторитарному управлению, который имеет место именно в рамках корпоративной культуры. Активность организации может быть эффективной, если при этом осознаются противоречия между названными конструктами и методологически обосновываются различия между ними. Неслучайно, именно корпоративная культура тесно связывается с феноменом организационного лидерства и даже отождествляется с ним [19; 55; 69]. Согласно А.Н. Сухову, «под культурой организации понимается культура лидера» [55, с. 108]. Руководитель выступает как нормозадающая величина в отношении культуры; имеет свое представление о том, как обеспечить максимальную эффективность организации; знает культуру своей организации, иначе не он будет управлять культурой, а она им [55].

Безопасность организации как еще одна и важнейшая функция корпоративной культуры стала обсуждаться в современной психологии управления в связи с возросшими угрозами и формами экономического мошенничества. Его проявления могут совершаться как отдельными лицами, так и группами. О масштабах мошенничества, которое соверша-

лись в бизнес-структурах России в период перехода страны к рынку, пишет авторитетный в литературе исследователь проблем культуры организаций В.А. Спивак. Он отмечает, что похищенных у государства средств или «сгинувших» в офшорных зонах, а также в форме уклонения от налогов хватило бы в ту пору на полную модернизацию экономики [56].

Невозможно согласиться с мнением, что каждый человек способен к экономическому мошенничеству, но тем не менее есть исследователи, настаивающие на таком тезисе. Считается, что три условия определяют возможность его совершения: обстоятельства среды, возможность скрыть факт мошенничества, способность к самооправданию совершаемого мошенничества. Неблагоприятными обстоятельствами среды могут быть большие долги, неожиданные финансовые потери и потребности в деньгах. Возможность скрывать факт мошенничества и избежать наказания возникает у лиц, уверенных в несовершенных формах контроля процессов производственно-экономической деятельности. Способность к самооправданию совершаемого мошенничества чаще всего является следствием имеющихся мифов о недооценке своих успехов и достижений на работе или имеющихся пороков и зависимостей (приверженность к азартным играм, дорогим сексуальным удовольствиям, алкоголю и наркотикам).

Признание столь упрощенных связей между жизненными ситуациями и поведением подвергает сомнению А.В. Юрвич, обсуждая проблемы и особенности психологического

объяснения и поиски общих закономерностей. Обсуждается логика объяснений поведения некоего Альберта, который настойчиво ищет высокооплачиваемую работу. Вначале констатируются внешние причины (расточительная жена, голодные дети и т. д.). Следующий этап психологического объяснений обращен уже к личностным качествам, а именно мотивация Альберта иметь больше денег объясняется его жадностью, любовью к деньгам и др. Личностные характеристики Альберта можно дополнить «проникновением в его детство», обнаружив, что оно прошло в нищете. А.В. Юревич делает критический вывод о том, что такая «логика» психологических объяснений остается всего лишь эмпирической интерпретацией, которая используется в качестве «конечных пунктов научного психологического объяснений» [72, с. 79]. По А.В. Юревичу, лидер научных объяснений И. Ньютон не остановился на уровне первичного эмпирического обобщения «все яблоки падают на землю», а осуществил «выход» во вселенскую перспективу и открыл закон всемирного тяготения. А.В. Юревич заключает: «А если бы Ньютон объяснял падения яблок свойствами самих яблок, он бы не объяснил, почему они падают на землю» [72, с. 82].

4.5. Деятельность организационного психолога в контексте саморегуляции организационной культуры

Если приоритетным регулятором корпоративной культуры является, в основном, менеджмент организации, то организационная культура регулированию и формированию не подлежит. Ее изменения возможны лишь как механизм *самоорганизации* и саморегуляции активности организации как целостной социально-психологической системы.

Психолог в организации ориентирован на идеальные формы ее функционирования, с содержанием того, чего нет, но было бы желательно, чтобы все хотели достичь желаемого совершенства в пространстве социально-экономических взаимоотношений и взаимодействия. А.Н. Занковский совершенно справедливо отмечает, что «культура... инерционна и консервативна. И многие нововведения не приживаются только потому, что противоречат освоенным людьми культурным нормам и ценностям [19, с. 383].

В качестве критериев оценки состояния организационной культуры в компаниях принято исследовать опосредствованные характеристики, а именно: субъективное восприятие работниками правил корпоративной культуры, удовлетворенность организацией информационной среды, субъективное

видение уровня результативности организации, отношение к организационным изменениям, восприятие перспектив развития организации, восприятие перспектив карьерного роста работников. Именно предоставление информации о содержании этих обобщенных эмпирических показателей и их текущий мониторинг может инициировать самоорганизацию активности сотрудников, включенных в единую социально-психологическую систему. Организационная культура компании не может быть «сформирована» на основе внешних воздействий. Ее происхождение определяют опосредствованные источники, инициирующие механизм внутренней самоорганизации.

Сам факт присутствия психолога в организации изменяет социально-психологический климат взаимоотношений и инициирует работников к рефлексии происходящих событий, действий, мотивов, творчества, достижений.

Иногда деятельность организационного психолога может быть связана с прямым вмешательством в социально-психологическую реальность организации. Появление психолога как значимого другого может также негативно повлиять на процессы его адаптации, поскольку это событие может восприниматься рабочими группами как угроза «оценок» персонала, влияющих на их карьерное продвижение. Эффект принадлежности к «своей» группе негативно может не только повлиять на процесс восприятия значимого «другого» и создать эффекты сопротивления действиям психоло-

га, установлению устойчивых позиций обособления в деловом взаимодействии. Психолог всегда «другой», не такой как «все другие» в рабочих группах, к тому же готовый давать «оценки» и личностные характеристики. Это вызывает первичное напряжение персонала, а психолога обязывает находить адекватные способы и решения, чтобы преодолевать возможные расхождения и противоречия между разными задачами, чтобы двигаться в направлении единства высшего порядка в целях обеспечения инновационной перспективы развития организации.

Нейтральной территорией, содействующей установлению доверительных отношений в период адаптации психолога (или психологической службы предприятия) может стать организация дизайна среды и забота об эмоциональном здоровье персонала, обеспечивающая овладение ими навыков поведения в трудных жизненных обстоятельствах. Создание комнаты психологической разгрузки не ориентирует, во-первых, психолога на работу с отдельным работником (такие практики могут вызывать тревогу персонала), а, во-вторых, работники естественно включаются в овладение технологиями эмоционального поведения и эмоциональной регуляции состояний перенапряжения. основополагающая идея этого важнейшего раздела совместной активности состоит в утверждении веры в то, что нормативный способ жизни предполагает изменения, а не стабильность.

Резюме

1. Несоответствия различных вариантов культуры организаций, культуры поведения персонала со смыслами общечеловеческой культуры проявляются в многообразии типов организаций как социально-психологических систем.

2. Исследования организационной культуры, выполненные Д. Мацумото в контексте макро- и микроструктур, позволили создать трехаспектную модель ее составляющих частей: интерорганизационную, индивидуальную, интраорганизационную.

3. Основные функции организационной культуры: преобразующая (инновационная), рефлексивная, прогностическая (эвристическая).

4. Функции корпоративной культуры: внешней адаптации, внутренней интеграции, нормообразование правил поведения, обеспечение безопасности.

5. Организационная культура имеет опосредствованный механизм возможных изменений и исключает прямые воздействия в ее происхождении.

Литература

1. Богданов А.А. Организационная точка зрения // Организационная психология / Сост. и общая редакция Л.В. Ви-

нокурова, И.И. Скрипка. – СПб.: Питер, 2000. – С. 14–19.

2. *Грошев И.В., Юрьев В.М.* Менеджмент организационной культуры / И.В. Грошев, В.М. Юрьев. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2010. – 760с.

3. *Мацумото Д.* Психология и культура. – СПб.: Прайм-Евроник, 2002. – 416с.

4. *Семенов В.Е.* Современные методологические проблемы в российской социальной психологии // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 1. С. 38–45.

5. *Спивак В.А.* Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352с.

6. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. с.

7. *Элвессон М.* Организационная культура. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. – 460 с.

Вопросы для самопроверки

1. В чем заключается преимущество в использовании такого теоретического конструкта как «культура» для осмысления концептуальной теории методологии организационной психологии?

2. Раскройте основной смысл и предназначение организационной культуры.

3. Охарактеризуйте трехаспектную структуру организаци-

онной культуры по Д. Мацумоты.

4. Охарактеризуйте основные функции корпоративной культуры.

5. Охарактеризуйте основные функции организационной культуры.

6. Какие противоречия могут возникать между задачами организационной культуры и корпоративной культуры? Приведите конкретные примеры.

7. Публичная информация о своей заработной плате является нарушением организационной культуры? Обоснуйте свой ответ.

8. Назовите основные условия самоорганизации организационной культуры компании.

Глава 5. Методологические проблемы эмпирических исследований и практики организационного психолога

В данной главе рассмотрены парадоксы и трудности осуществления эмпирических исследований и психотехник в социально-производственной сфере. Люди могут приобретать социально-психологические знания и изменять свои действия в условиях эмпирических исследований, искажая при этом их достоверность. Обсуждаются методологические проблемы становления новой и сложно организованной психологической практики в социально-экономической сфере.

5.1. Моделирующий характер исследований и проектирования организационно-психологической реальности

В каждой области человеческой деятельности мышление имеет свои конкретные формы. Познавательная сфера человека является семейством многих мышлений, адресованных и ориентированных на решение различных задач жизни и производства и связывающих непосредственно человека и окружающий мир, различные сферы социального бытия. Научное знание и процесс познания невозможны без моделирующего характера мышления и исследовательской деятельности.

Универсальным способом исследования и познания является модельный характер науки. Важнейший парадокс эмпирического психологического исследования состоит в том, исследователь не может непосредственно воспринимать научное содержание, а мышление, лишенное образных форм, не имеет возможности фиксироваться в сознании, в понимании, в интерпретации, в человеческом опыте.

Понятия «модель» и «моделирование» получили широкое распространение как гносеологические категории в XIX столетии и стали местом борьбы различных методологиче-

ских подходов.

Против механистической «рецептивности» в присвоении объективного знания выступил С.Л. Рубинштейн. Он писал, что наивное сознание признает объективным миром окружающий нас мир вещей, потому что он дан в чувственном восприятии. В сознании человека окружающий мир как будто пассивно приемлется, а не конструируется и остается независимым от него. Объективность бытия состоит в независимости его от знания. Принимать бытие в его данности и не вносить ничего от себя представляется само собой разумеющимся. Между тем объективное знание, по Рубинштейну, не должно быть восприятием или созерцанием непосредственной данности [47].

Л.С. Выготский утверждает, что непрерывным и бесконечным мир в понимании человека делает наука и познание, а не непосредственный опыт, поскольку наука «*об отрывочных видах*» видения изучаемых явлений невозможна. Особая задача исследователя, по Выготскому, найти *границы* научного принципа и *степень* его приложимости к отдельным видам явлений данного рода: «Я попытался ...вывести законы психологии искусства на *анализе* одной басни, одной новеллы и одной трагедии ...я говорю *обо всем искусстве* и не проверяю свои выводы на музыке, живописи и т. д...Я изучал не басни, не трагедии и еще меньше *данную* басню и *данную* трагедию. Я изучал в них то, что составляет основу всего искусства, – природу и механизм эстетической ре-

акции» [11, с. 405].

В.В. Давыдов первым поставил вопрос о том, что усвоение рассудочно-эмпирического мышления в системе обучения нового поколения необходимо переориентировать на развитие умений работать с моделями, чтобы понимать происхождение научного и теоретического знания. Современный человек живет и работает в ситуациях, где реальные процессы и явления представлены ему через отображения свойств объектов в числах, графиках и т. п., то есть в моделях. Для того чтобы принимать верные решения человек вынужден оценивать суть дела по знакам, т. е. ему необходимо действовать на основе теоретически представленной и опосредованной знаками реальности. Чем сложнее стоят задачи, тем выше требования, предъявляемые к способности человека мыслить теоретически и в знаково-символической форме.

Современный метод моделирования используется во всех науках и на всех этапах научного познания, хотя освоение его начинали, прежде всего, физики и использовали в качестве эффективного средства построения теории, разработки гипотез и как орудие открытия нового знания. В настоящее время работы по различным аспектам моделирования ведутся не только в психологии, но и в смежных областях – философии, кибернетике, информатике, синергетике, экономике, социологии. С помощью моделирования решаются те исследовательские задачи, которые не удается решить непосред-

ственно. Знак как психологический инструмент не имеет готового значения. Придание значения символу происходит в процессе исследования и опирается на определенную семантику и на интеллектуальные усилия [55].

Модель всегда выступает как идеализация, как средство отвлечения от чрезмерной сложности и множества случайных связей. Модели выглядят более простыми, чем изучаемые сложные явления. Их классифицируют по различным основаниям, но наиболее распространенным является выделение трех видов моделей: образных, знаковых, мысленных. К образным моделям относят схемы, рисунки, фотографии, замещающие натуральные предметы и муляжи; они передают *структуру* моделируемого объекта. К знаковым моделям относят математические формулы, графики, таблицы и др.; с их помощью отображают *функциональные* связи в сложно организованных системах. Мысленные модели создают в воображении *образы* каких-то явлений, процессов и связей между их характеристиками; отображают связи между частями в целом образе. В этих случаях для описания создаваемых образов чаще используется *язык метафор*, как например, это особенно ярко представлено в теориях З. Фрейда, Л.С. Выготского, В.П. Зинченко и других авторов [61].

В.Н. Дружинину принадлежит описание и систематизация метафорических моделей интеллекта в психологии. Как показано в его анализе, исторически первой метафорой интеллекта является «энергетическая метафора». Ее автор Ч.

Спирмен предложил метод факторного анализа матриц интеркорреляций для выявления латентного генерального фактора («G-фактор») в структуре интеллекта. Однако дальнейшими исследованиями было показано, что более эффективной является «скоростная метафора интеллекта». Согласно Г. Айзенку, исследователи увлеклись разнообразием измерительных процедур, «проскакивая» при этом психологический уровень. В качестве основного параметра интеллекта он предложил рассматривать индивидуальную скорость переработки информации. Другую интерпретацию этого параметра дает сам В.Н. Дружинин, считая, что фактор, обеспечивающий переработку сложной информации предпочтительнее называть «индивидуальным когнитивным ресурсом». Метафора «когнитивного ресурса» задает, по его мнению, новый смысл и новое понимание ментального пространства человека, в котором разворачиваются интеллектуальные операции. Обсуждается также «динамическая метафора» интеллекта. К. Бранд и В. Иган, авторы этой модели, основополагающую идею сформулировали весьма продуктивно и отметили, что с возрастанием уровня интеллекта растет уровень нейротизма. Тревожная личность порождает умственную активность непрерывно. Однако проблема заключается в том, что множество порождаемых моделей большей частью оказываются не имеющими отношения к реальной действительности и «проскакивают» уже мимо столь необходимой психологической адаптации личности к

изменяющемуся миру. Это следствие побуждает самого В.Н. Дружинина предпочесть выбор именно метафоры «когнитивного ресурса». Этот выбор обосновывается тем, что человеку необходима *функциональная избыточность* когнитивного ресурса по отношению к новым жизненным обстоятельствам и вновь возникающим задачам адаптации. Интеллектуальные способности должны превышать те требования, которые предъявляет к человеку окружающая среда. Однако автор с сожалением констатирует, что уровень когнитивной функциональной избыточности, «требуемой для профессионального творчества в большинстве сфер человеческой культуры таков, что оставляет большинство людей за пределами профессионального творчества» [14, с. 52].

Процесс моделирования предполагает также этапность в построении модели, направляемую целью исследования: переход от натурального события к гипотетическому созданию модели; исследование и получение информации о том, как будет исследоваться модель; получение результатов функционирования исследуемой модели; разработку знаково-символического ее отображения, ее компонентов и связей между ними; оценку приемлемости разработанной модели и переход от модели к действительности и установление соответствия модели с уже известным опытом. Знаки являются средствами социальных связей. Эта необходимость обязывает создавать разнообразные модельные отображения изучаемого явления и представлять их для понимания Дру-

гих людей, чтобы устанавливать с ними социальные связи и, в конечном счете, со всем человечеством. Действенность функций моделей проявляется лишь в том случае, если они сопровождаются словесным описанием и интерпретацией. Словесная интерпретация моделей усиливает их обобщающие и социальные возможности, способствует новому видению изучаемых феноменов. Словесная интерпретация моделей сближает точки зрения в группах.

Опора на разнообразные модели облегчает понимание и способствует обобщению опыта. Действия моделирования обладают огромной эвристической силой. Они позволяют свести изучение сложного содержания к простому пониманию, а невидимые и неосязаемые связи представить видимыми и осязаемыми. В психологии общепризнанными являются описания моделей, например, селективного внимания Д. Бродбента или А. Трейсмана, модели мотивационной регуляции выбора целей Дж. Аткинсона, модели принятия решений А. Тверски – Д. Канемана и др. Научная теория при этом выполняет аналитическую функцию прояснения структурно-функциональных связей между переменными, учтенными в моделях. В модели проявляются те свойства анализируемого объекта или феномена, которые отвечают потребностям и интересам в ее использовании.

Моделирование в социальной сфере и в границах организационной психологии помогает: категоризировать данные об организации (тем самым снижая объем информации); по-

нять природу причин, порождающих проблемы организации; интерпретировать полученные в ходе диагностики данные на основе заложенных в них взаимосвязей между переменными; найти общий язык для консультантов и членов исследуемой организации. Моделирование всегда предполагает участие исследователей в создании моделей, в их конструировании, в выборах исследуемых субъектов.

Организация умений моделирования является важнейшим профессиональным умением организационного психолога. Важнейшее предназначение процесса моделирования состоит в том, чтобы «схватить идею» в контексте новой проблемы, освободиться от малосущественных деталей, а далее найти способ и сделать ее более доступной для познания и для дальнейшего использования полученных результатов в сотрудничестве с другими. Модель всегда выступает как *ограниченный* выбор характеристик изучаемого явления, исследование которого предопределено целью. В.П. Серкин в перечне требований к модели психического явления уточняет, что «модель психической деятельности должна быть субъектной, то есть субъективность, пристрастность должны не только декларироваться, но в модель должен быть заложен принцип генеза формирования субъективности, пристрастности» [52, с. 10].

В организационной психологии моделирование имеет колоссальное практическое значение; эта задача является и будет основной и сегодня, и завтра. Без определения, кон-

струирования и представленности некоторой концептуальной непротиворечивой модели организационно-психологической реальности, выступающей в качестве базы исследования организационных процессов, исследовательский поиск носит фрагментарный капсулированный вид вне контекста взаимосвязей и отношений всех составляющих организационной культуры и изучаемых в ней явлений. При моделировании организационных, функциональных, социально-психологических процессов необходимо учитывать, что организация рассматривается, в том числе, и как социотехническая система, детерминантами которой являются системы разного уровня: материальные, технические и человеческие ресурсы. Ее технические компоненты выступают как технико-технологическая подсистема, а социальные компоненты представлены людьми, взаимодействующими между собой в производственном процессе. Техническая подсистема в рамках этого подхода обычно рассматривается как базовая, определяющая особенности и уникальность социальной (социально-психологической) подсистемы в организации. Это обусловлено тем, что организация как система представляет собой не сумму элементов ее составляющих, а как объект целостного множества элементов в совокупности отношений и связей между ними. Специфика связей, отношений и является детерминантой процессов в организации, выступающих в качестве структурно-содержательных и функционально-процессуальных критериев для использования ис-

следовательского и психотехнического репертуара. Они помогают структурировать причинное понимание предмета исследования, проследить логику и последовательность процессов, на том или ином этапе развития организации, а также сложных динамических процессов, происходящих в ней.

Человек в позиции исследователя познает самое существенное «своим присутствием в мире, который есть не покой, а находящийся в бесконечном устремлении и в себе довлеющем напряжении». И далее: «Всякий новый фактор, включающийся в бытие, заставляет бытие определиться в своем отношении к нему...мир не сплошная масса, а пластичный организм» [40, с. 19].

Основанием исследовательского поиска является удовлетворение запроса и анализа возникших проблем в конкретной организации. В этой связи исследования принято разделять на два класса: фундаментальные и прикладные. Фундаментальное исследование направлено на выявление взаимосвязей общего характера, поиск типологий и тенденций организационно-психологического плана. В прикладном исследовании на первый план выступает запрос на решение практических вопросов и внедрение полученных результатов исследования в конкретной организации. Как отмечает В.Е. Семенов, моделирование как метод практического применения может быть продуктивно направлено на выработку навыков эффективного взаимодействия и общения, на корректировку конфликтов и напряжений в группах, на измене-

ние установок личности.

5.2. Проблемы использования психометрических процедур и психотехнических воздействий в деятельности организационного психолога

Авторитетнейший методолог психологии В.П. Зинченко совершенно справедливо высказывает критические замечания, что современные увлечения психологов психометрикой и психодиагностикой не соответствуют необходимой глубине рефлексии, богатству психологических идей, пытливости научных поисков и, самое важное, психотехники не вносят существенный вклад в эффективность практики. Однако правомерным является и другой тезис о том, что без измерений науки не существует. Следовательно, психологам эти трудности приходится преодолевать использованием особенно ответственных и сложных психометрических процедур, а также средств интерпретации получаемых результатов и, далее, организацией психотехнических воздействий с учетом возможных изменений жизненных обстоятельств и восприятия смыслов межличностных отношений.

Как отмечают Энтони С.Р. Мэнстид и Гюн Р. Симин вслед за Гидденсом, объектом исследования социальных дисци-

плин являются люди, которые вкладывают смысл и значения в свои действия. Психологи и другие люди *равно* заняты пониманием и интерпретаций социального мира. Неспециалисты могут приобретать социально-психологические знания, пользоваться ими и изменять свои действия: «Тот факт, что «открытиями» социальных наук могут пользоваться те, к чьему поведению они относятся, нельзя недооценивать, он составляет неотъемлемую часть самих этих наук... Человек не инертный объект познания, а агент, способный и склонный к включению теории и практики в свою деятельность» [40, с. 120]. Многие социальные психологи ставят под сомнение использование экспериментальных методов и психометрических данных в социально-экономических сферах. Однако, как замечают авторы, даже самые суровые критики не ратуют за их упразднение в социальных отраслях практики.

Социальные психологи считают, что их сфера деятельности (социальная психология и, соответственно, организационная психология) требует новых модификаций психологических методик, адекватных складывающейся и постоянно изменяющейся современной реальности. Конкретный человек и реально существующие социальные группы вырабатывают свои представления о действительности, происхождение которых обусловлено личным опытом, обрывками сведений, воспринятых из общения с непосредственным окружением, из здравого смысла и настроений. Перспектива соци-

альной психологии, связывающей свою судьбу с социальными изменениями и участвующей в установлении новых социальных отношений, просто неизбежна и необходима. Целый ряд важнейших социальных проблем остро нуждается в психологическом изучении [2].

Вслед за встроенностью психологии в разнообразные социально-психологические практики, организационная психология как ветвь социальной психологией, обеспечивает исследования проводимых организационных изменений, особенности организационного поведения, успешность адаптации, вовлеченность в работу, зрелость мотивации работников и т. д. «Включенность психолога во многие социальные практики, – утверждает А.В. Юревич, – становится нормативной, а, скажем, школа или солидная коммерческая фирма, где нет психолога, выглядят как аномалии» [62, с. 221].

Особенно важно иметь в виду, что каждое новое психологическое исследование может иметь лишь временное значение в рамках определенной задачи. Наивно полагать, что период организационных изменений может когда-либо закончиться. Между тем парадокс функционирования сознания состоит в восприятии стабильности устройства мира как «естественного» мироустройства и в отвержении необходимости совладать и проявлять усилия, чтобы справляться с изменениями и жить в новых обстоятельствах. Разрыв «образа» и «реальности» приобретает особое значение и может иметь разные следствия в определении образцов поведения

разными группами в изменяющемся времени-пространстве.

Выбирая на тот или иной эмпирический метод, организационному психологу необходимо учитывать отношения между процессуальными характеристиками исследования, его динамическими параметрами, промежуточными результатами и критериями завершения исследования, чтобы интегрировать все результаты. При исследовании организационно-психологических явлений большое значение имеет возможность исследователя перейти от конкретного явления к более общей и категориальной сущности.

Один из наиболее важных для организационной психологии вопросов – откуда берутся гипотезы? Прежде предполагалось, что гипотезы «посещают» умы наиболее талантливых ученых в тиши их кабинетов. Между тем сближение сложно организованных психологических практик с производством рождает гипотезы в проблемном поле естественной жизни и деятельности организаций и социальных сообществ. Гипотезы возникают не случайно, а в контексте целостной программы деятельности, в пространстве-времени активности организаций. Известно, что программа исследования личности К. Левина породила «пучок» гипотез и явилась основой исследований уровня притязаний, феномена пресыщений особенностей мотивации, влияния мотивов на эффективность процессов памяти, динамику групп и т. д. [15].

Наиболее важный аспект гипотезы – ее проверяемость и наличие адекватных способов ее проверки. При формулиро-

вании гипотезы параметры системо- и этиогенеза природы исследования организационных процессов определяют учет всей совокупности разных аспектов поступающего запроса, нередко носящего неопределенный и неявный характер. По содержанию гипотезы можно разделить на: 1) гипотезы о наличии явления; 2) гипотезы о наличии связи между явлениями; 3) гипотезы о наличии причинно-следственной связи между явлениями.

В традиционной тестологии термин «надежность» означает относительное постоянство, устойчивость, согласованность результатов теста при первичном и повторном его применении на одних и тех же испытуемых. Качество надежности определяется характером стандартизации процедур проведения, репрезентацией выборки, внутренней однородности (или гомогенности) методики, актуализирующей одно и то же измеряемое свойство. Для проверки стабильности диагностируемого признака или свойства используется прием, известный как тест – ретест. Он заключается в повторном обследовании испытуемых с помощью той же методики. О стабильности признака судят по коэффициенту корреляции между результатами первого и повторного обследования. Функциональное назначение измерительного инструмента состоит в прогнозировании организационных процессов. В этой связи «предсказывающая» валидность (другое название – «прогностическая» валидность) имеет непосредственное отношение к формулированию прогноза вероят-

ностных изменений, свойств и параметров исследуемых процессов с учетом действия различных факторов среды. Следующим видом валидности является «внешняя» валидность; она предполагает экстраполяцию результатов экспериментальных исследований на другие ситуации и других участников и определяет насколько результаты конкретного исследования можно распространить на весь класс подобных ситуаций, явлений объектов. Она выявляет общие закономерности, не связанные со временем и контекстом, отвлеченные от специфики конкретного случая, и позволяет исследователю оперировать категориями, объясняющими общие законы социальных явлений и причинно-следственные схемы вывода.

Организация психологического эксперимента, хотя и заимствована у естественных наук, все же особенно в организационной психологии имеет существенные отличия. Она предполагает позицию психолога как участника совместной деятельности организации, вносящего свой вклад в достижение позитивной организационной культуры. В организации исследований по организационной психологии есть момент игры и артистизма психолога. Ему необходимо таким образом предъявить инструкцию, чтобы инициировать активность реципиента отнюдь не тривиально. Известно, что Ж. Пиаже задавал детям вопросы во «взрослой» форме; однако стоило сформулировать вопрос адекватно жизненному опыту ребенка и его когнитивные возможности увеличива-

лись. На заводе Готорна эксперимент также развивался по не запланированному исследователями варианту. Его эффект можно было бы избежать, если бы рабочая гипотеза исследования и присутствие наблюдателей для сотрудников интерпретировались в иных контекстах для того, чтобы сохранить чистоту сбора необходимой информации [40].

В организациях сотрудники к сбору психологических данных привлекаются, в основном, принудительно. Ситуация опроса протекает как достаточно конфликтная, а сотрудники пытаются «переиграть» психолога. При анонимных опросах сотрудники более раскрываются и, тем самым, информация может быть получена более адекватная действительности. М. Мэтлин ввел следующую классификацию испытуемых: позитивно настроенных, негативно настроенных и доверчивых. Экспериментаторы предпочитают позитивно настроенных и доверчивых испытуемых. Д. Кеннеди и Х. Упхорд изучали влияние отношения к гипотетической формулировки на результаты эксперимента. Были выбраны две равночисленные группы верящих и не верящих в телепатию. Оказалось, что верящие увеличили число угадываний «телепатических» посылов на 63 %, а не верящие – уменьшили их на 67 % [15].

Проблема равновесного доверия важна на всех этапах профессиональной деятельности организационного психолога. Более того, считается, что доверие не только является частной проблемой в организационной психологии, но счи-

тается, что и экономическая отсталость в значительной мере обусловлена механизмом взаимного недоверия. А.В. Белянин и В.П. Зинченко пишут: «Все это, однако, не составляло бы большой проблемы, если бы простого осознания взаимного недоверия или связанных с ним потерь было бы достаточно для его преодоления. В самом деле, рациональные (и даже просто разумные) люди, столкнувшись с проблемой взаимного недоверия и поняв, к каким потерям оно приводит, казалось бы, должны всячески стремиться к его уменьшению, поскольку это повышает общественное благосостояние» [5, с. 35].

Психологическая практика получает в настоящее время новые методы и ориентиры, позволяющие направлять психологический процесс воздействия. В условиях непрерывных организационных изменений конкуренция определяется уже не скоростью бизнес-процессов, а способностью сотрудников учиться на своем опыте быстрее конкурентов. Большое значение приобретает «групповая рефлексивность, то есть способность группы анализировать эффективность своей деятельности, извлекая уроки из своего и чужого, индивидуального и коллективного опыта» [16, с. 319]. К социально-психологическим функциям групповой рефлексивности А.Л. Журавлев относит адаптацию к изменениям, подготовку к разным формам совместной активности, формирование представлений о других группах и своем положении в системе социальных отношений, поддержание позитивной

групповой идентичности, формирование памяти группы и совместного видения будущего [16].

Психотехники в социальных сферах деятельности психолога не должны быть формальным исполнением, а должны быть исполнены культурой общения и многообразием интерпретаций в заданных формах взаимодействия. Организационному психологу приходится учитывать, что в современной России культура социального и делового взаимодействия, в целом, остается отсталой, а оценки происходящих изменений и движение к образу будущего главным образом даются в экономических терминах. Между тем именно «культура является инструментом, облегчающим управление организацией и всеми внутренними процессами в ней, что всегда направлено на повышение эффективности деятельности и конкурентности организации» [13, с. 634]. Как совершенно справедливо пишут И.В. Грошев и В.М. Юрьев, без должного внимания к методологии организационной культуры ее проблемы не могут быть решены.

У менеджмента организаций есть достаточно средств, чтобы создавать условия для развития организационной культуры, однако не хватает достаточной и объективной информации и умений для того, чтобы анализировать ее и изменять в позитивном направлении. Изучение деятельности (поведения) как всеобщего основания культуры, исследование конкретных проявлений организационной культуры являются трудоемким процессом, однако использование скры-

тых «измерений» открывает новые возможности успешных преобразований и организацию усилий по развитию организации, реорганизации трудового процесса, совершенствованию технологий взаимодействия, повышению качества продукции и т. д. Огромный пласт накопленных психологических знаний необходимо использовать не в отношении абстрактного работника или менеджера, но применительно к созданию условий, способных обеспечить рост организационной культуры.

Ф.Е. Василюк утверждает, что «контуры новой психологии, которая на наших глазах завершает период своего становления, уже достаточно четко обозначились» [8, с. 255]. Психология становится диалоговой, деятельной, изменяющейся и ставит психологическую практику во главу угла не только своего социального функционирования, но и своей исследовательской методологии. Помочь работнику найти подходы к освоению новой организационной практики в изменяющемся мире – первостепенная задача организационной психологии сегодня. Новая социальная ситуация настойчиво требует от организационной психологии таких модификаций в ее методах и психотехниках, которые сделают дисциплину адекватной складывающейся реальности.

Резюме

1. В организационной психологии моделирование имеет ко-

лоссальное практическое значение; задача моделирования будет оставаться основной и сегодня, и завтра.

2. Модель всегда выступает как идеализация, как средство отвлечения от чрезмерной сложности и множества случайных связей. Модели выглядят более простыми, чем изучаемые сложные явления.

3. Разрыв «образа» и «реальности» приобретает особое значение и может иметь разные следствия в определении образцов поведения разными группами в изменяющемся времени-пространстве.

4. Организационная психология как ветвь социальной психологией, должна обеспечивать исследования связи проводимых организационных изменений и особенностей организационного поведения, адаптации и смыслов работников. При этом особенно важно иметь в виду, что каждое новое исследование имеет лишь временное значение в рамках определенной задачи.

5. Проблема равновесного доверия является важнейшим условием эффективности всех этапов профессиональной деятельности организационного психолога и во многом инициируется компетентностью его действий.

6. Психотехники в социальных сферах деятельности психолога не должны быть формальным исполнением, а должны быть исполнены культурой общения.

7. Современная организационная психология вполне способна эффективно участвовать в решении задачи по совер-

шенствованию условий, обеспечивающих рост организационной культуры сотрудника, организации и общества.

Литература

1. *Грошев И.В., Юрьев В.М.* Менеджмент организационной культуры / И.В. Грошев, В.М. Юрьев. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2010. – 760с.
2. *Дружинин В.Н.* Метафорические модели интеллекта // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 6. – С. 44–52.
3. *Липатов С.А.* Методы практической социальной психологии: Диагностика. Консультирование. Тренинг: Учебное пособие для вузов / Под ред. Ю.М. Жукова. – М.: Аспект Пресс, 2004. – С. 48–68.
4. *Новик И.В.* Моделирование сложных систем. – М.: Мысль, 1965. – 336с.
5. *Серкин В.П.* Проблемы моделирования сознания методами психосемантики и психологии субъективной семантики / Психология субъективной семантики: Истоки и развитие / Под ред. И.Б. Ханиной, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С. 8–21.
6. *Чусов. А. В.* О перспективах развития методологии науки: моделирование, объективация, общая структура метода // Вопросы философии. – 2012. – № 1. – С. 60–71.
7. *Штоф В.А.* Моделирование и философия. – М.: Нау-

Вопросы для самопроверки

1. Какое место занимают «модель» и «моделирование» в установлении нового объективного знания в организационной психологии?
2. Как возникают гипотезы в сфере организационной психологии?
3. Охарактеризуйте возможные следствия неверных статистических решений и истолкований.
4. Раскройте основополагающий смысл использования психотехник в социально-производственных областях.
5. Чем объяснить, что без должного внимания к методологии организационной культуры не могут быть решены ее проблемы?

Использованная литература

1. **Абульханова К.А., Березина Т.Н.** Время личности и время жизни. – СПб.: Алетейя, 2001. – 304с.
2. **Андреева Г.М.** Социальная психология и социальные изменения // Психологический журнал, 2005. – № 5. – С. 5–15.
3. **Андреева Г.М.** Социальная психология в пространстве современной науки и культуры. Психологические исследования, 2013, 6(30). С. 2.
4. **Асмолов А.Г.** Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. – М.: Смысл, 2001. – 416 с.
5. **Барабанщиков В.А.** Принцип системности и современная психология // Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива / Отв. ред. А.А.Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – С. 268–285.
6. **Белянин А.В., Зинченко В.П.** Доверие в экономике и общественной жизни. – М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 164 с.
7. **Берталанффи Л.** Общая теория систем: Критический обзор // Исследования по общей теории систем. – М.: Прогресс, 1969. – С. 3–82.
8. **Берулава Г.А.** Методология современной психологии: Монография / Г.А. Берулава. – М: издательство Московско-

го психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2009. – 216 с. – (Серия «Библиотека психолога»).

9. **Богданов А.А.** Организационная точка зрения // Организационная психология / Сост. и общая редакция Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2000. – С. 14–19.

10. **Василюк Ф.Е., Зинченко В.П., Мещеряков Б.Г., Петровский В.А., Пружинин Б.И., Щедрина Т.Г.** Методология психологии: проблемы и перспективы. Учебное пособие / Общ. ред. В.П. Зинченко, науч. ред. Т.Г. Щедриной. – М.; СПб.: Центр гуманитарных инициатив, 2012. – 528 с. (серия «Humanitas»).

11. **Вебер М.** Избранные произведения. – М.: Прогресс, 1990. – 809 с.

12. **Вольнов В.** Феномен свободы // Феноменология / Вячеслав Вольнов. – СПб.: Алетейя, 2008. – С. 212–237.

13. **Выготский Л.С.** Исторический смысл психологического кризиса / Л.С. Выготский // Собр. Соч.: в 6 т. – М.: Педагогика, 1982. – Т. 1. – С. 291–436.

14. **Геберт Д., фон Розенштиль Л.** Организационная психология. Человек и организация. – Х.: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2006. – 624 с.

15. **Грошев И.В., Юрьев В.М.** Менеджмент организационной культуры / И.В. Грошев, В.М. Юрьев. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2010. – 760 с.

16. **Дружинин В.Н.** Метафорические модели интеллекта // Психологический журнал. – 1999. – Т. 20. – № 6. – С. 44–52.

17. **Дружинин В.Н.** Экспериментальная психология / В.Н. Дружинин. – 2-е изд., доп. – СПб.: Питер, 2004. – 319 с.

18. **Журавлев А.Л.** Актуальные проблемы социально ориентированных отраслей психологии. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 560 с.

19. **Занковский А.Н.** Организационная психология: учебное пособие / А.Н. Занковский. – М.: ФОРУМ, 2009. – 648 с.

20. **Зинченко Ю.П.** Методологические основы психологии безопасности // Национальный психологический журнал. – 2011. – № 2 (6). – С. 11–14.

21. **Имедадзе И. С.Л.** Рубинштейн и школа Д.Н. Узнадзе // Философско-психологическое наследие С.Л. Рубинштейна / Под ред. К.А. Абульхановой, С.В. Тихомировой. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – С. 355–370.

22. **Каган М.С.** Человеческая деятельность. – М.: Политиздат, 1974. – 328 с.

23. **Кант И.** Сочинения в шести томах. – Т. 6. – М.: Мысль, 1966. – 743 с.

24. **Конопкин О.А.** Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) // Вопросы психологии, 1995. – № 1. – С. 5–12.

25. **Корнилова Т.В.** Психология риска и принятия реше-

ния. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 286 с.

26. **Корнилова Т.В., Смирнов С.Д.** Методологические основы психологии – 2-е изд. – М.: Издательство Юрайт, 2012. – 483 с.

27. **Левин К.** Динамическая психология / Под общ. ред. Д.А. Леонтьева, Е.Ю. Патяевой. – М.: Смысл, 2001. – 572 с.

28. **Лекторский В.А.** Толерантность как философская проблема // Образовательная политика. – 2011. – № 2 (52). – С. 48–57.

29. **Леонтьев А.Н.** Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.

30. **Леонтьев Д.А.** Психология свободы: к постановке проблемы самодетерминации личности // Психологический журнал. 2000. –Т. 21. – № 1. – С. 15–25.

31. **Липатов С.А.** Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Организационная психология / Сост. и общая редакция Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2000. – С. 432–443.

32. **Ломов Б.Ф.** Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 296 с.

33. **Ломов Б.Ф.** Системность в психологии: Избранные психологические труды / Под ред. В.А. Барабанщикова, Д.Н. Завалишиной, В.А. Пономаренко. – М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. – 434 с.

34. **Маслоу А.** Мотивация и личность: Пер. с англ. / А.Г.

Маслоу. – СПб.: Евразия, 2001. – 479 с.

35. **Маркс К., Энгельс Ф.** Немецкая идеология. Соч. 2-е изд. – Т. 3. – С. 7–544.

36. **Мацумото Д.** Психология и культура. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2002. – 416 с.

37. **Московичи С.** Машина, творящая богов / Пер. с фр. – М.: «Центр психологии и психотерапии», 1998. – 560 с.

38. **Мудрик А.В.** Социализация вчера и сегодня. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2006. – 432 с.

39. **Налимов В.В.** Спонтанность сознания: Вероятностная теория смыслов и смысловая архитектоника. – М.: Изд-во «Прометей» МПГИ им. Ленина, 1989б – 287 с.

40. **Неизбежность нелинейного мира.** – М.: Гуманитарий, 2012. – 472 с.

41. **Огурцов А.П., Юдин Э.Г.** Деятельность // *Философский энциклопедический словарь.* – М., «Советская энциклопедия», 1983. – С. 151–152.

42. **Организационная психология.** 2-е изд., испр. и перераб. / Под ред. П.К. Власова, С.А. Маничева, Г.В. Суходольского. – СПб.: изд-во С-Петербургского ун-та; Харьков: Изд-во «Гуманимарный Центр», 2008. – 480с.

43. **Перспективы социальной психологии / Пер. с англ. / Редакторы-составители М. Хьюстон, В. Штребе, Дж. М. Стефенсон.** – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 688 с. (Серия «Мир психологии»).

44. **Петровский В.А.** Психология неадаптивной актив-

ности. – М.: Горбунок, 1992. – 224 с.

45. **Петровский А.В., Ярошевский М.Г.** Теоретическая психология. – М.: Академия, 2003. – 528 с.

46. **Пригожин И., Стенгерс И.** Порядок из хаоса. – М.: Эдиториал УРСС, 2000. – 310 с.

47. Психология и новые научности (материалы «круглого стола») // Вопросы философии. – 1993. – № 5. – С. 3–43.

48. Психология саморегуляции в XXI веке / отв. ред. В.И. Моросанова. – СПб; М.: Нестор-История, 2011. – 468 с.

49. **Рубинштейн С.Л.** Человек и мир // Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1969. – С. 348–374.

50. **Рубинштейн С.Л.** Принцип творческой самостоятельности // Вопросы психологии. – 1986. – № 4. – С. 11–16.

51. **Семенов В.Е.** Современные методологические проблемы в российской социальной психологии // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 1. С. 38–45.

52. **Сеченов И.М.** Избранные произведения: В 2-х т. – М.: Изд-во Академии наук СССР, 1952. –Т. 1. – 430 с.

53. **Смирнов С.Д.** Мир образов и образ мира. – Вест. Моск. Ун-та. Серия 14. Психология, 1981. – № 2. – С. 15–29.

54. Социальная психология организации: учеб. пособие / под ред. А.Н. Сухова. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010. – 632 с.

55. **Спивак В.А.** Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

56. **Старовойтенко Е.Б.** Перспективы развития идей С.Л. Рубинштейна в персонологии жизни // Философско-психологическое наследие С.Л. Рубинштейна / Под ред. К.А. Абульхановой, С.В. Тихомировой. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – С. 279–295.

57. **Серкин В.П.** Проблемы моделирования сознания методами психосемантики и психологии субъективной семантики / Психология субъективной семантики: Истоки и развитие / Под ред. И.Б. Ханиной, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С. 8–21.

58. **Степин В.С.** Философия науки. Общие проблемы – М.: Гардарики, 2006. – 384 с.

59. **Стрелков Ю.К.** Временная форма опыта и образа мира профессионала / Психология субъективной семантики: Истоки и развитие / Под ред. И.Б. Ханиной, Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – С. 379–399.

60. Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. – 528 с. (Методология, теория и история психологии).

61. **Ушаков Е.В.** Введение в философию и методологию науки / Е.В. Ушаков. – М.: Издательство «Экзамен», 2005. – 528 с.

62. **Фернхейм А., Хейвен П.** Личность и социальное поведение. – СПб.: Питер, 2001. – 368с.

63. Философско-психологическое наследие С.Л. Рубин-

- штейна / Под ред. К.А. Абульхановой, С.В. Тихомировой. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – С. 62–80.
64. **Хекхаузен Х.** Мотивация и деятельность. – М.: Педагогика, 1986. – 408 с.
65. **Шадриков В.Д.** Развитие внутреннего мира в деятельности / В.Д. Шадриков // Мир внутренней жизни человека. – 2-е изд. – М.: Логос, 2010. – С. 37–45.
66. **Швейцер А.** Благоговение перед жизнью: Пер. с нем. / Сост. и послесл. А.А. Гусейнова; Общ. ред. А.А. Гусейнова, М.Г. Селезнева. – М.: Прогресс, 1992. – 572 с.
67. **Шейн Э.** Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
68. **Штофф В.А.** Моделирование и философия. – М.: Наука, 1966. – 304 с.
69. **Элвессон М.** Организационная культура. Харьков: Гуманитарный центр, 2005. – 460 с.
70. **Юревич А.В.** Конструирование социальных практик // Методология и социология психологии. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 272 с.
71. **Ясин Е.Г.** Исследование культурных ценностей – общее дело социальных наук // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2008. – Т. 5. – № 2. – С. 25–36.

Приложение. Избранные работы авторов

Единство линейности и нелинейности и единство физического знания

В.И. Жог

(Печатается по: *Жог В.И.* Развитие физических понятий. – М.: МПГИ, 1987. – С. 84–106).

В системе научных понятий важное место занимают и понятия линейности и нелинейности. Рассмотрение единства этих понятий позволяет лучше выявить их взаимосвязи, общие моменты и особенности.

Линейные системы являются характерным классом физических систем, свойства которых не меняются при изменении их состояния. Иначе говоря, параметры линейной системы (упругость, коэффициент трения в механических системах; емкость, индуктивность в физических системах и т. п.) не зависят от величин, которые характеризуют состояние системы. Параметры реальных физических систем в известной степени зависят от их состояний, например, активное сопротивление проводника зависит от его температуры и зависит, в свою очередь, от силы протекающего тока. Вследствие это-

го можно сказать, что все реальные физические системы являются нелинейными, а их линейность представляет такой способ описания, который справедлив, когда можно пренебречь изменением некоторых параметров такой системы.

Параметрами линейных систем могут служить механический маятник, электрический колебательный контур и др. Они обладают свойствами, которые существенным образом упрощают анализ происходящих в этих процессах. Различные по своей природе линейные процессы описываются одинаковыми линейными дифференциальными уравнениями.

Вместе с тем в физике все большее внимание привлекают такие реальные процессы и системы, для описания которых уже недостаточно линейных уравнений и требуется учет нелинейности. Как известно, нелинейными являются системы, свойства которых зависят от происходящих в них процессов. Поведение нелинейных физических систем принципиально отличается от поведения линейных. Наиболее характерным отличием является нарушение в них принципа суперпозиции. В нелинейных системах результат каждого из воздействий в присутствии другого оказывается иным, чем в случае отсутствия последнего. Важные особенности поведения нелинейных систем проявляются в случае возбуждения в них колебаний. Последнее находит свое практическое использование в нелинейной оптике.

Общей чертой нелинейных оптических явлений выступает зависимость характера их протекания от интенсивности

света. Сильное световое поле меняет характер среды, что и обуславливает изменение характера оптических явлений. Развитие нелинейной оптики, прежде всего лазерной техники, поставило вопрос о выяснении роли понятия нелинейности в физических теориях.

Следует подчеркнуть, что нелинейные эффекты не ограничиваются световыми колебаниями и волнами. Имеются и такие новые области физической теории, где невозможно обойтись без нелинейного подхода, это относится, например, к акустическим эффектам в среде. Здесь особый интерес представляют нелинейные явления электронного происхождения. При низких температурах электроны проводимости играют в акустических эффектах определенную роль, причем нелинейности, обусловленные взаимодействием звуковой волны с электронами, проявляют себя при малых интенсивностях звука. Нелинейные эффекты, о которых здесь идет речь, связаны с явлением захвата электронов проводимости периодическим полем звуковой волны. При этом наблюдается целый ряд новых нелинейных эффектов. Таким, например, является звукоэлектрический эффект, состоящий в возникновении постоянного тока, благодаря увлечению электронов проводимости звуковой волной.

Как мы видим, представление о нелинейности помогает понять специфику двух различных физических процессов звуковых волн и электрического тока в проводниках. Это стало возможным потому, что здесь анализируются и линей-

ные процессы, описывающие те и другие явления. Вместе с тем лишь представление о нелинейности позволяет описывать нестационарные процессы.

Для дальнейшего рассмотрения необходимо совершить небольшой экскурс в историю становления проблемы. Постановка задачи о нелинейности связана с именами Релея, Даламбера, Пуанкаре, которые исследовали математическую модель струны и другие физические модели при помощи дифференциальных уравнений. Математические исследования природы линейности и нелинейности так или иначе обуславливались потребностями физики. Показательной в этом плане является история становления теории уравнений второго порядка с частными производными. «Она развивалась, – писал А. Пуанкаре, – главным образом через физику и для нее. Она может принимать множество форм, ибо для определения неизвестной функции недостаточно одного подобного уравнения: необходимо добавить дополнительные так называемые граничные условия: отсюда вытекает много разных проблем... Каждая физическая теория – теория электричества, теория теплоты – представляет нам эти уравнения под новым видом. Итак, можно сказать, что без них мы не знали бы уравнений с частными производными».¹

В 30-е годы XX века на первое место в области обыкновенных дифференциальных уравнений встают проблемы качественной теории. Значительное влияние на ее развитие

¹ Пуанкаре А. О науке. – М.: Наука, 1983. – С. 224–225.

оказывают потребности физики, особенно нелинейной теории колебаний. Причем физикам А. А. Адронову и Л. И. Мандельштаму принадлежит здесь целый ряд важных математических идей и разработок. Л. И. Мандельштам первым обратил внимание на необходимость выработки в физике нового «нелинейного мышления». До его работ существовали лишь отдельные частные подходы к анализу отдельных нелинейностей в различных физических задачах. Роль Л. И. Мандельштама состоит в том, что он отчетливо понял всеобщность нелинейных явлений, сумел увидеть, что возможности линейной теории принципиально ограничены, что за ее пределами лежит огромный круг явлений, требующих разработки новых нелинейных методов анализа.

Физика логикой своего развития вынуждала физиков стихийно прибегать к диалектике в понимании соотношения линейности и нелинейности в реальных процессах. Однако здесь необходимо сознательное, творческое использование методологической мощи теории диалектики. Об этом свидетельствует современное состояние исследований в области физики и других наук.

В современной физической теории принято различать геометрическую и физическую нелинейность. Указанные представления носят феноменологический характер, и в случае решения реальных физических задач их оказывается недостаточно. Так, для описания особенностей реальных твердых тел приходится прибегать к понятиям нелинейных

взаимодействий, которые запрещены теорией упругости однородного изотопного тела.

Аналогичная ситуация имеет место и при описании микроскопической нелинейности, которая определяется нелинейностью межатомных сил. Представление о нелинейности межатомных сил, которое принято называть решетчатой нелинейностью, позволяет объяснить целый ряд физических явлений, в том числе и макроскопических. Например, тепловое расширение твердых тел. Представление о нелинейности межатомных сил дало возможность объяснить появление фононов (квантов колебаний кристаллической решетки), распространить представления о фонон-фононных взаимодействиях на описание нелинейных взаимодействий искусственно возбуждаемых низкочастотных волн (когерентных фононов).

Учет единства и различия линейности и нелинейности позволяет, с одной стороны, выявить и описать нелинейные упругие свойства твердых тел, а с другой – дает возможность создать модели распространения нелинейных волн. Можно привести и другие примеры, иллюстрирующие вышесказанное и, опираясь на них, утверждать, что возможности, содержащиеся в единстве и различии линейности и нелинейности, еще далеко не полностью реализуются в физических теориях.

Известно, что материальное единство мира находит свое отражение и во взаимосвязи целого и его частей. Подтвер-

дим это на примере такой новой отрасли знания, как синергетика. Анализ оснований синергетики позволяет рассмотреть один из аспектов вышеназванной проблемы. Необходимость появления синергетики была обусловлена требованиями описания сложных процессов различной природы, при рассмотрении которых классическая математическая физика встретила с известными затруднениями (процессов, которые не описываются линейными уравнениями).

До настоящего времени в естествознании преобладающим был подход, согласно которому часть всегда рассматривалась как более простое, чем целое. Синергетика описывает процессы, в которых целое обладает такими свойствами, которых нет у его частей. Она рассматривает окружающий мир как множество локализованных процессов различной сложности и ставит задачу отыскать единую основу организации мира, как для простейших, так и для сложных его структур. В то же время синергетика не утверждает, что целое сложнее части, она указывает на то, что целое и часть обладают различными свойствами и в силу этого отличны друг от друга.

В синергетике делается попытка описать развитие мира в соответствии с его внутренними законами развития, опираясь при этом на результаты всего комплекса естественных наук. Вместе с тем следует отметить, что до сих пор нет единого мнения по поводу того, чем занимается синергетика, каков ее предмет и перспективы развития. Для нашего анализа представляется важным то, что одним из основных по-

нятий синергетики является понятие нелинейности.²

Успехи термодинамики, ее связь со статистической физикой обусловили возможность применения методов термодинамики для описания широкого класса систем. Неравновесная термодинамика охватывает все случаи, когда потоки (или скорости необратимых процессов) являются линейными функциями термодинамических сил (градиентов температуры или концентраций). Впоследствии выяснилось, что некоторые процессы не могут быть описаны в рамках этого плодотворного подхода.

Для решения этой задачи были предложены нелинейные модели, в которых использовались термодинамические понятия: концентрация, температура... Одной из таких моделей является так называемая модель брюсселятора. Предложенная модель описывает пространственное распределение и временное изменение реагентов в химических реакциях. Дальнейшее изучение показало возможность ее использования для описания свойств диссипативных структур самых различных нелинейных систем.

Отклонение от начального стационарного хода поведения химических реакций, как показывает изучение этой модели, приводит к тому, что возникают различные структуры, в том числе и нелинейные. Это позволяет сформулировать так называемый принцип «порядка через флуктуации». «В

² Лоренц, 1981; Николис Г., Пригожин И., 1979; Романовский Ю., 1981; Хакен Г., 1985; Эбелинг В., 1979.

той области, где термодинамическая ветвь теряет устойчивость, – пишут И. Пригожин и Г. Николис, – флуктуации усиливаются и приводят к макроскопическому порядку, который стабилизируется за счет обмена энергией с внешней средой».³ Именно учет нелинейности при изучении термодинамических процессов показывает, что флуктуации и случайные процессы малой амплитуды, нарастая, могут изменить основные характеристики физической системы.

Возникает вопрос: какова роль нелинейности, зачем необходимо разрабатывать нелинейные модели, если большое количество физических процессов можно объяснить с помощью линейных моделей или же свести нелинейные задачи к линейным. Ответ на этот вопрос, по нашему мнению, состоит в следующем: линейные задачи рассматривают лишь рост, течение процессов, нелинейность же описывает фазу их стабилизации, возможность существования нескольких типов структур, т. е. сочетание линейности и нелинейности (даже пока еще далеко не диалектическое) дает более адекватное отражение реальных процессов, так как с их помощью выражается единство устойчивости и изменчивости, являющихся ядром сущности всякого движения.

Большинство реальных систем описывается линейными уравнениями. Для многих из них имеются решения, что поз-

³ Николис Г., Пригожин И. Самоорганизация в неравновесных системах: От диссипативных структур к упорядоченности через флуктуации. – М.: Мир, 1979. – С. 11.

воляет получить линейные соотношения. Однако это возможно лишь для тех случаев, когда воздействия на рассматриваемую систему не являются достаточно интенсивными. Если же эти воздействия интенсивны, а система носит открытый и неравностный характер, то возникает необходимость нелинейного анализа. Одной из причин интереса к модели брюсселятора является то, что в ней находят свое отражение общие черты многих систем, характеризующих возникновение структур и явлений самоорганизации.

Представляется важным, что нелинейность связана с принципом экстремального действия, который для нелинейных систем, изучаемых синергетикой, формулируется как принцип минимальной диссипации энергии. В настоящее время его принято формулировать так: «Когда природа допускает существование нескольких процессов, достигающих одной и той же цели, то реализуется тот, который требует минимальных энергетических затрат».⁴

Учет нелинейности оказывается существенным, например, при описании турбулентного движения. До сих пор нет общепринятого взгляда на природу турбулентности. Широко распространены две точки зрения. С одной стороны, турбулентность возникает как результат случайных процессов, отражающихся в уравнениях термодинамики, а с другой – ее причину можно объяснить за счет введения других сил, например, флуктуирующих процессов. Задача осложняется

⁴ Моисеев Н.Н. Математика ставит эксперимент. – М.: Знание, 1979. – С. 56.

еще и тем, что описание турбулентных процессов приводит к проблеме выбора различных решений, описывающего данный процесс дифференциального уравнения.

Решение вопроса описания турбулентного движения наряду с решением многочисленных проблем, возникающих при описании перехода от регулярного к стохастическому движению, в настоящее время связывается с развитием стохастической или хаотической динамики. Развитие этой необычной области классической механики показало, что статистические законы не ограничены описанием только сложных системы большим числом степеней свободы. «Динамический хаос возможен и в некоторой области фазового пространства, даже в случае двух степеней свободы консервативной гамильтониановой системы. Источник чрезвычайной сложности, характерной для индивидуальной реализации случайного процесса, оказался совсем не там, где его искали со времен Больцмана, – указывает Б. В. Чириков. – Дело вовсе не в сложном устройстве конкретной динамической системы... а в точно заданных начальных условиях движения. В силу непрерывности фазового пространства в классической механике эти начальные условия содержат бесконечное количество информации, которое при наличии сильной неустойчивости и определяет предельно сложную, непредсказуемую и невоспроизводимую картину хаотического движения. Такая система не «забывает» свои начальные условия, а наоборот, следует им во всех мельчайших деталях, и

именно это и приводит к хаосу, который с самого начала заложен в этих деталях».⁵

Основной подход, развиваемый в теории динамического хаоса – это учет нелинейности, переход от рассмотрения простых, известных регулярных колебаний к описанию различных стадий хаотического движения. Следует отметить, что одной из особенностей этой теории является то, что она характеризуется неустоявшейся системой понятий. Так, в ней трудно провести различие понятий «хаотическое» и «стохастическое» движения. Подобные трудности не впервые возникают перед физической теорией. На самом деле задача еще более сложна, так как требуется проводить различие между процессами простыми и сложными, хаотическими и упорядоченными, регулярными и стохастическими и др. Теория динамического хаоса позволяет показать, что хаос рождает порядок, который в свою очередь является основанием хаоса, что простое в ряде отношений выступает сложным, и наоборот, что хаос не есть лишь статистическое равновесие, а в его динамике можно выделить различные уровни порядка.

На протяжении ряда лет в физической теории решается вопрос об эргодичности движения, т. е. вопрос о том, покрывает ли траектория всю энергетически доступную данному движению область фазового пространства или она ограни-

⁵ Чириков Б.В. Предисловие // Лихтенберг А., Либерман М. Регулярная и стохастическая динамика. – М.: Мир, 1984. – С. 5.

чивается теми или иными интегралами движения. Для большинства начальных условий инвариантные поверхности интегрируемых систем, в случаях их возмущений, не меняются. По-иному дело обстоит в диссипативных системах, фазовый объем которых сокращается со временем.

Установлено, что системы обыкновенных дифференциальных уравнений описывают стохастические процессы без привлечения каких-либо флуктуирующих сил. Конечным состоянием диссипативной системы является движение в некотором пространстве, получившем название аттрактора. Размерность аттрактора меньше размерности исходного фазового пространства. Такие аттракторы имеют место и в классической механике, к ним относятся, например, неподвижные точки, к которым притягивается траектория, и др.

Существенным для развития теории динамического хаоса явилось открытие Э. Лоренцем хаотического движения в диссипативных системах. Модель, рассматриваемая Э. Лоренцем, описывается системой обыкновенных нелинейных дифференциальных уравнений. Аттракторы, описывающие хаотическое движение, получили название странных. А. Лихтенберг и М. Либерман отмечают, что «...топология странных аттракторов весьма примечательна. Она характеризуется масштабной инвариантностью, при которой структура аттрактора повторяется на все более мелких пространственных масштабах. Такие структуры, называемые фракталами, обладают любопытными свойствами дробной раз-

мерности, промежуточной между размерностью точки и линии, линии и плоскости и т. п. Когда геометрическая структура странных аттракторов была выяснена, возникла качественная картина движения, важной особенностью которой является близкое соответствие между движением на странном аттракторе и движением, описываемым некоторым одномерным необратимым отображением. Такие отображения не возникают непосредственно из диссипативных потоков, но являются важными примерами простых систем с хаотическим поведением и находят приложение в таких разных областях, как экономика и экология».⁶

Действительно, удалось показать, что многие процессы описываются либо уравнениями, предложенными Э. Лоренцем, либо системой уравнений, включающей странные аттракторы. С помощью этих уравнений рассматривают поведение некоторых типов плазменных волн, химические реакции в открытых системах, закономерности изменения численности биологических сообществ, вопросы, связанные с генерацией лазера в некотором диапазоне параметров, циклы солнечной активности и другие.

Нелинейные представления, описывающие системы со странными аттракторами, приводят к появлению в теории новых понятий, что в свою очередь способствует уточнению физической теории. Важно отметить, что этот переход к но-

⁶ Лихтенберг А., Либерман М. Регулярная и стохастическая динамика. – М.: Мир, 1984. – С. 19–20.

вым представлениям получен на основе упрощенных математических моделей, которые лишь качественно передают основной характер поведения самых разнообразных нелинейных систем. Модели со странными аттракторами позволяют дать как интегральную, так и дифференциальную характеристику описываемых ими процессов, показать, как порядок переходит в беспорядок и наоборот.

Одной из важных функций представлений о единстве линейности и нелинейности является то, что эти понятия участвуют в процессе переноса знаний из одной физической теории в другие, благодаря чему осуществляется своеобразная взаимосвязь между этими теориями. Это не прямой, механический перенос полученного знания из одной области в другую, а перенос, имеющий творческую направленность. Физическое знание в данном случае трансформируется, порождает новые результаты с учетом специфики той области физического знания, куда оно индуцировано.

Вопрос о появлении упорядоченных структур не является специфическим только для термодинамики, он возникает и в астрофизике при попытках объяснить структуру спиральных галактик, биологии и химии – при объяснении ревербаторов (спиральных волн). Несмотря на то, что процессы самоорганизации находят свое проявление в самых различных формах, они имеют ряд общих черт. «Отличительная черта моделей самоорганизующихся процессов, – отмечает Г. И. Рузавин, – заключается в том, что в них используются

нелинейные математические уравнения, в которых переменные входят в степени выше первой»⁷

Таким образом, можно сделать вывод, что синергетика, используя единство линейности и нелинейности, выражает в теории те аспекты материального единства мира, которые связаны с общими свойствами саморазвития сложных систем. Нелинейные уравнения, составляющие основу этой теории, позволяют с помощью достаточно простых моделей описывать самые различные процессы. Причем, даже не решая этих уравнений, можно выработать представление о качественно новых чертах тех процессов, которые этими уравнениями описываются.

Для физической науки всегда было наиболее сложно построить теорию, описывающую неупорядоченные процессы, например, вихри в турбулентном потоке жидкости, сложные атмосферные явления, шумы в электронной схеме. Традиционным является статистический подход к неупорядоченным процессам. Скажем, нельзя заранее предсказать, какова будет следующая амплитуда шумового сигнала, но можно оценить вероятность достижения этим сигналом определенных значений.

Если рассматривать различные процессы – изменение популяций от поколения к поколению, шумы в механических, электрических и химических осцилляторах и др., то мож-

⁷ Рузавин Г.И. Синергетика и принцип самодвижения материи // Вопросы философии. 1984. № 8. С. 43.

но заметить у них одну общую черту. При изменении какого-либо внешнего параметра поведение системы от простого переходит к хаотическому. Имеется определенный диапазон значений этого параметра, при котором поведение системы является упорядоченным и, что не менее важно, периодическим. Если выйти за границы этого диапазона, то процесс перестает воспроизводиться через T секунд. Новая периодичность сохраняется внутри нового диапазона значений параметра, пока не достигается новое критическое значение. Удвоение периода можно наблюдать во всех вышеперечисленных процессах. «В пределе, – отмечает М. Фейгенбаум, – хаотического непериодического движения имеется единственное и поэтому универсальное решение, общее для всех систем, испытывающих удвоение»⁸.

Это обстоятельство приводит к интересному следствию: δ – скорость перехода к хаотическому движению является универсальной величиной, равной $4,6692016\dots$ Из этого следует и другой не менее важный вывод: «Универсальность теории такова, что большинство измеримых параметров любой из таких систем в пределе хаотического движения может быть определено без помощи специальных, описывающих данную систему уравнений, т. е. если система переходит к хаотическому поведению путем удвоения периода (качественная характеристика), то ее количественные характери-

⁸ Фейгенбаум М. Универсальность в поведении нелинейных систем // Успехи физических наук. 1983. Т. 141. В. 2. С. 346.

стики становятся полностью заданными. Этот вывод подобен следствиям современной теории фазовых переходов, в которой несколько качественных характеристик системы, совершающей фазовый переход, особенно размерность, определяют универсальные критические элементы»⁹.

Теория описания сложных хаотических процессов, обсуждаемая М. Фейгенбаумом, с нашей точки зрения, представляет интерес, ибо автор, по существу, исходит из признания единства мира и пытается найти то общее, что присуще хаотическим процессам различной природы. Эта теория показывает, что поведение всех диссипативных систем вблизи перехода к хаотическому движению носит универсальный характер. Теория универсальности (название предложено М. Фейгенбаумом, иногда ее называют теорией бифуркаций) дает возможность описать поведение той или иной системы за пределами возможностей других математических представлений. Поясним это с помощью следующего примера. Система дифференциальных уравнений имеет определенное заданное отображение. Конкретный вид этого отображения с помощью современных математических методов неизвестен. Вместе с тем, если это отображение испытывает удвоение периода, то теория универсальности дает точные количественные предсказания, вне всякой зависимости от конкретного вида отображения.

⁹ Фейгенбаум М. Универсальность в поведении нелинейных систем // Успехи физических наук. 1983. Т. 141. В. 2., с. 346.

Большое внимание к себе теория универсальности привлекает еще и потому, что экспериментально установлено, что ряд жидкостных потоков переходит в турбулентное состояние через удвоение периода.

Важным методологическим выводом, вытекающим из теории универсальности, является также и то, что поведению нелинейных систем различной природы и различного характера нелинейности присущи общие, универсальные характеристики. Выделение таких характеристик свидетельствует о том, что эта теория все в большей степени учитывает фактор материального единства и свидетельствует о единстве физического знания.

Из анализа роли понятий линейности и нелинейности в физической теории видно, что они основываются на таких категориях, как тождество и различие, изменение и становление, т. е. на категориях, обладающих всеобщим значением. Каждый закон выражает тот или иной порядок явлений, их регулярность или последовательность во времени. В любом законе природы находит свое выражение однородность, присущая различным явлениям и материальным процессам. Однородность, вместе с ней и линейность, выражает одинаковость связей, отношений и структур, в то время как нелинейность выявляет их различие. Таким образом, линейность и нелинейность выступают существенными сторонами явлений окружающего мира.

Между законами явлений и их линейностью существует

глубокая внутренняя связь. При помощи линейности можно вскрыть важные, существенные стороны явлений окружающего мира. В то же время знание линейности и нелинейности явлений еще не означает полного знания их законов. Линейность и нелинейность явлений не выражают все содержание явлений, а лишь их определенную сторону.

Законы действуют лишь в определенных условиях. В связи с этим правомерен вопрос о линейности или нелинейности законов по отношению к различным условиям. Если в условиях действия законов нет тождественных, сохраняющихся, повторяющихся моментов, то законы по отношению к ним линейностью не обладают. Задача состоит в том, чтобы выявить тождественное в разнообразных условиях действия законов, что в свою очередь позволяет определить их линейность.

Одним из оснований взаимосвязи между законами физической теории является наличие в различном их содержании моментов тождества, т. е. линейности. Если нелинейность понимать формально, как отсутствие всяких элементов линейности, то мы тогда пришли бы к выводу о том, что наличие нелинейности исключает взаимосвязь между законами физической теории. Однако, это не так. Во-первых, наличие нелинейности в содержании законов не элиминирует из их содержания линейность, не подвергает сомнению само содержание линейности. Во-вторых, линейность, как и нелинейность, служит основой существования связи между фи-

зическими законами.

Это наглядно видно из проведенного А. Эйнштейном анализа понятийного аппарата общей теории относительности. Он писал: «Группа общей относительности впервые приводит к тому, что наиболее простой инвариантный закон уже не будет линейным и однородным в переменных полях и их производных. Это – обстоятельство фундаментальной важности, и вот по какой причине. Если уравнения поля линейны (и однородны), то сумма двух решений снова будет решением; это имеет место, например, для максвелловских уравнений поля в пустом пространстве. В такой (линейной) теории уравнений поля недостаточно для вывода закона взаимодействия между объектами, которые описываются (каждый в отдельности) решениями системы уравнений поля. Поэтому в прежних теориях необходимы были, наряду с уравнениями поля, особые уравнения, определяющие движения материальных объектов под действием поля»¹⁰.

Линейность и нелинейность выражают различные тенденции развития материального мира. Если линейность отражает тенденцию к устойчивости, равновесию, сохранению определенности структуры, то нелинейность выражает тенденцию к нарушению равновесия и структуры, тенденцию к нарушению устойчивости. Однако как линейность не может быть сведена к устойчивости и сохранению, так и нелинейность не сводится к изменчивости. Вместе с тем выяснение

¹⁰ Эйнштейн А. Собрание научных трудов. Т. 4. – М.: Наука, 1966. – С. 287.

диалектической связи этих понятий помогает отыскать новые аспекты взаимодействия элементов той или иной материальной структуры.

Известно, что линейность тесно связана с симметрией. Одним из наиболее ярких примеров подобной связи является связь линейности с релятивистской инвариантностью законов движения. Связь между принципами инвариантности и законами сохранения обсуждалась в многочисленных работах. Нам хочется обратить внимание на то, что одна из причин «возросшей эффективности принципов инвариантности кроется в линейности положенного в основу квантовой теории гильбертова пространства»¹¹.

Линейность гильбертова пространства дает возможность из любых двух векторов состояний построить бесконечно большое число новых векторов состояний. Отсюда следует, что возможность суперпозиции состояний связана с линейностью. В квантовой теории представление о линейности гильбертова пространства обеспечивает возможность введения математического аппарата, в том числе дает возможность объяснить стратегию повышения ранга симметрии в теории.

Представление о линейности, на котором основывается большинство положений квантовой теории (квантовой механики, квантовой теории поля, квантовой электродинамики...), во многом обуславливает ее достижения. Однако в

¹¹ Вигнер Е. Этюды о симметрии. – М.: Мир, 1971. – С. 54.

этой теории до сих пор существуют неустранимые трудности, известные как трудности с расходимостями. Одной из попыток устранить эти трудности из теории является метод перенормировки.

Как уже отмечалось выше, перенормировка – специальная процедура, которая применяется в квантовой теории поля и приводит к точным результатам, но этот искусственный прием не имеет объяснения своей эффективности. В работах Н. Н. Боголюбова, Д. В. Ширкова, а также М. Гелл-Манна и других было установлено существование особой группы преобразований (так называемой ренормгруппы), связанной с методом перенормировки в квантовой теории поля, а известно, что применение теории групп обусловлено свойствами симметрии физических систем. Понятия и методы ренормгруппы используются по многих физических теориях.

«Замечательный факт, – пишут Н. Н. Боголюбов и Д. В. Ширков, – общности теоретического описания далеких друг от друга физических явлений демонстрирует плодотворность использования математических абстракций в физике, их всеобъемлющий характер, отражающий единство природы и особенности процесса ее познания»¹². Весьма вероятно, что представление о единстве линейности и нелинейности квантовых процессов даст возможность вскрыть физический смысл перенормировки, внесет дальнейший вклад в

¹² Боголюбов Н.Н., Ширков Д.В. Ренормгруппа? Это очень просто // Природа, 1984. № 8. С. 13.

оценку этой процедуры, которая во многих работах рассматривается не иначе как «один из способов заметать под ковер трудности электродинамики, связанные с расходимостями»¹³.

Интересным и перспективным в настоящее время представляется путь, учитывающий нелинейность квантовых процессов. В свое время В. Гейзенберг пытался построить теорию элементарных частиц на основе некоторого единого спинорного поля. Он указывал, что «существует лишь одно простое уравнение, которое способно, вероятно, описывать наблюдаемые элементарные частицы»¹⁴. Обсуждая условия формулировки такого уравнения, он отмечает, что «это уравнение должно описывать взаимодействие и поэтому не может быть линейным. Так как взаимодействие предполагается локальным, соответствующий ему член уравнения должен содержать произведение полевых операторов, взятых в одной пространственно-временной точке»¹⁵.

Если руководствоваться этими идеями, то возможно в качестве фундаментального принять некоторое нейтринное поле. «Тогда, в принципе, – отмечает М. А. Марков, – можно выделить гравитационное поле из системы, состоящей из

¹³ Фейнман Р. Характер физических законов. – М.: Мир, 1968. – С. 228.

¹⁴ Гейзенберг В. Введение в полевою теорию элементарных частиц. – М.: Мир, 1968. – С. 45.

¹⁵ Гейзенберг В. Введение в полевою теорию элементарных частиц. – М.: Мир, 1968. – С. 35.

уравнения для гравитационного поля... и уравнения Дирака для нейтрино в ковариантном виде. В результате мы получим некоторое нелинейное уравнение для фермионного поля. Вывод и анализ даже приближенных уравнений такого рода весьма сложен. Подобные исследования находятся еще в зачаточной стадии, и в настоящее время нельзя судить, в какой степени разные решения этих уравнений сравнимы с различными элементарными частицами в духе идей, начало которым положил Геизенберг»¹⁶.

Следует подчеркнуть, что данные представления получены М. А. Марковым на основе предположений о взаимосвязи различных материальных взаимодействий, в том числе и на предположении о необходимости учета гравитационного поля при описании взаимодействия элементарных частиц. Если помимо этого уравнения, учитывающего гравитационные взаимодействия, привлечь соображения о фундаментальной длине, то намечается еще один путь устранения трудностей с расходимостями наряду с перенормировкой.

Подобный учет нелинейности в теории не является новым. Понятие нелинейности вводится в теории, как правило, когда возникает необходимость описывать гравитационное поле. Так, система гравитационных уравнений Эйнштейна представляет собой систему нелинейных уравнений в част-

¹⁶ Марков М.А. Может ли гравитационное поле оказаться существенным в теории элементарных частиц? // Альберт Эйнштейн и теория гравитации. – М.: Мир, 1979. – С. 475.

ных производных. Здесь мы видим попытку Эйнштейна дать интерпретацию этих уравнений. Дело в том, что эта система уравнений квазилинейна, то есть она линейна в главных своих членах относительно максимального порядка. Существенным является то, что система уравнений Эйнштейна носит гиперболический характер, из чего следует вывод о том, что релятивистская теория гравитации является теорией распространения волн. В свою очередь это указывает на возможность физического существования гравитационных волн. Указание на гиперболический характер уравнений Эйнштейна позволяет понять структуру этих уравнений, выявить связь с другими физическими и математическими теориями большей степени общности. Примером таких теорий может служить общая теория гиперболических систем квазилинейных уравнений в частных производных Дж. Лере.

Такая форма уравнений общей теории относительности не случайна. «Уравнения Эйнштейна, Эйнштейна-Максвелла, а также уравнения гидродинамики образуют... системы, которые могут быть сведены к гиперболическим системам Лере. Отсюда можно усмотреть, каким образом важная теория Лере применяется к основным физическим системам и какие точные результаты можно из нее извлечь»¹⁷

Подход Эйнштейна, основанный на геометрической интерпретации физических полей, позволил рассмотреть элек-

¹⁷ Лихнерович А. Теория относительности и математическая физика // Астрофизика, кванты и теория относительности. – М.: Мир, 1982. – С. 135.

тромагнитные поля наряду с гравитационными, он также стимулировал исследования в области нелинейной теории поля и послужил своеобразной отправной точкой для развития целого ряда направлений современной физики.

Основываясь на представлениях Эйнштейна о существовании некоего единого поля, Луи де Бройль предположил, что существует некоторый внутренний колебательный процесс, который находит свое проявление в виде синфазной с ним волны. Причем регулярные решения для частиц получаются лишь в том случае, если процессы описываются нелинейными уравнениями. То есть для описания реальных физических процессов потребовалось ввести нелинейность.

Как уже указывалось выше, концепция единого поля получила свое развитие и в представлениях В. Гейзенберга. Из тех принципов, которые он положил в основы своей теории спинорных полей, мы хотим выделить два. Первый состоит в том, что основные уравнения поля должны быть нелинейными для того, чтобы в теорию можно было включить взаимодействие, обуславливающее массы частиц. Второй состоит в том, что из свойств симметрии основных уравнений следуют правила отбора в элементарных реакциях, а из последних получаются указания о структуре исходных уравнений.

Для нас важно, что уравнения спинорного поля характеризуются псевдовекторной нелинейностью, включающей в себя некую фундаментальную длину и свойства симметрии. Таким образом, в теории Гейзенберга представления о

симметрии и представления о нелинейности тесно связаны друг с другом. Наблюдающееся сейчас возрастание интереса к вышеназванным идеям Гейзенберга объясняется не только этим. Дело в том, что одним из полученных им результатов является объяснение законов электродинамики и вычисление постоянной тонкой структуры, что имеет самое непосредственное отношение к проблеме материального единства мира. Нами было показано, что фундаментальные физические постоянные дают возможность понять структуру материального мира и указывают на взаимосвязь различных физических теорий.

В дальнейшем эти представления получили свое развитие, причем авторы предлагаемых физических теорий элементарных частиц использовали различные нелинейные уравнения, хотя сама природа постулируемого исходного нелинейного поля оставалась для них неясной. Постулат нелинейности состоял в том, что уравнения единого поля должны быть нелинейными для того, чтобы частицы, рассматриваемые как материальные образования, могли взаимодействовать друг с другом.

Тот факт, что нелинейные уравнения в физических теориях позволяют описывать некоторые фундаментальные свойства физических процессов, находит свое наглядное подтверждение в квантовой хромодинамике. Для того, чтобы совместить модель кварков с основными принципами квантовой механики, была предложена идея, согласно которой

каждый кварк обладал новым квантовым числом – цветом. Каждый из составляющих адроны кварков обладает своим дополнительным цветом и поэтому адрон, состоящий из трех кварков, обесцвечивается. В данном случае в теории изотопического спина цвет выполняет роль электрического заряда. Он позволяет «промаркировать» кварки и тем самым устранить трудности, связанные с противоречием кварковой модели и кварковой статистики.

Аналогично электрическому заряду цвет в кварковой модели не только «маркирует» частицы, но и является характеристикой кваркового взаимодействия. Это позволяет построить динамическую теорию кварков. Уравнения, которые описывают динамическую теорию кварков и их взаимодействие, были найдены Янгом и Миллсом еще в 50-х годах, но тогда им не придали особого значения. Считалось, что в действительности они отношения не имеют. Симметрия по цвету должна соответствовать группе $SU(3)$, в то время как уравнения квантовой электродинамики подчиняются симметрии группы $U(1)$, т. е. группы осевых вращений плоскости относительно перпендикулярной ей оси.

Уравнения квантовой электродинамики линейны, в то время как уравнения квантовой хромодинамики – нелинейны. В этом заключается следующий физический смысл: фотон, переносящий взаимодействие в квантовой электродинамике, не переносит электрического заряда, а глюоны, переносящие взаимодействие между кварками, обладают цветом

и меняют цвет взаимодействующих кварков. Необходимо отметить, что уравнения Янга – Миллса следуют из локальной калибровочной инвариантности, что тесно связывает их с другими физическими теориями, использующими это представление.

Тенденция развития физических теорий в настоящее время состоит в том, что в них происходит переход от теорий с линейными уравнениями к теориям с нелинейными уравнениями. Причем введение нелинейности не случайно, оно связано, как правило, с описанием многочастичных, коллективных взаимодействий.

Объективная диалектика реальных процессов, отражаемая в физике средствами математики, вызвала необходимость рассматривать нелинейность как более общее, а линейность как ее частный случай. По существу, на это и указывал А. Эйнштейн, когда, отвечая на вопрос: «Какое направление обещает успех при сегодняшнем состоянии теории?», писал: «Линейные законы удовлетворяют в отношении решений принципу суперпозиции и, следовательно, ничего не говорят относительно взаимодействий элементарных образований. Истинные законы не могут быть линейными и не могут быть получены из линейных законов».¹⁸ В большинстве случаев мы имеем дело с линейной аппроксимацией физических законов, что позволяет описать многие физические явления. Однако целый ряд физических явлений,

¹⁸ Эйнштейн А. Собрание научных трудов. Т. 4. – М.: Наука, 1966. – С. 291.

таких, например, как кварковое взаимодействие, нуждаются в нелинейном описании, что ставит задачу выработки новых математических представлений.

Как уже отмечалось, описание нелинейных физических явлений порождает введение новых физических представлений и понятий, среди которых следует выделить понятия солитона и инстантона. Прежде чем рассмотреть содержание этих понятий, необходимо сказать о физическом вакууме. Под ним понимается наименьшее энергетическое состояние материальных полей, характеризующееся отсутствием реальных частиц и нулевым значением квантовых чисел. Моделью солитона может служить уединенная волна, которая взаимодействует или не взаимодействует с поверхностью, ее порождающей. В микромире роль такой поверхности выполняет физический вакуум, а так как вязкость и трение в физическом вакууме отсутствуют, то волны в нем не затухают. И. Л. Розенталь отмечает, что «образ стенок на вводной поверхности или существование множества несвязных (в топологическом смысле) вакуумов – следствие нелинейности уравнений. Поэтому солитон можно интерпретировать как результат взаимной компенсации диссипативных сил, стремящихся размыть волну, и нелинейного взаимодействия, позволяющего черпать энергию из основного состояния (вакуума). Именно по этой причине солитонные решения нелинейных уравнений получили широкое распространение в различных областях физики (взаимодействие лазерных пучков с веще-

ством, высокотемпературная плазма, физика элементарных частиц и т. д.)».¹⁹ Вакуумный солитон, устойчивый в пространстве, не меняющийся со временем, называется инстантоном. Нелинейное взаимодействие в квантовой хромодинамике можно рассматривать как появление и исчезновение инстантонов. Именно на этом пути удастся построить модели, объясняющие ненаблюдаемость кварков в свободном состоянии. Весьма вероятно, что нелинейность взаимодействия кварков является ответственной за то, что они не покидают адронов. На это указывает А.А. Комар: «Нелинейность уравнений глюонных полей и связанное с ней самовзаимодействие полей могут быть одним из факторов (ответственных за невылет кварков из адронов.²⁰ Механизм невылета кварков можно проиллюстрировать следующим образом. Если трубку силовых линий глюонного поля уподобить натянутой струне, то при удалении кварков друг от друга струна разрывается и возникает пара кварк – антикварк. Антикварк, соединяясь с первичным кварком, превращается в мезон и вылетает, а оставшиеся кварки возвращаются к исходному адрону. Таким образом, оказывается, что кварки изолировать невозможно.

Возрастающее внимание к нелинейным процессам и их описанию не означает, что уменьшается роль линейных под-

¹⁹ Розенталь И.Л. Эволюция физики и математики. – М.: Мысль, 1982 – С. 84.

²⁰ Комар А.А. Кварки – новые субъективности материи. – М.: Знание, 1982. – С. 46.

ходов. В физических теориях и сейчас уделяется большое внимание анализу линейных систем, изучению возможностей сведения различных нелинейных задач к линейным. «Ответ прост: потому что мы умеем решать линейные уравнения, – пишет Р. Фейнман... вторая (и главная) причина заключается в том, что основные законы физики частично линейны. Например, уравнения Максвелла для законов электромагнетизма – линейные уравнения. Великие законы квантовой механики, насколько нам они известны, тоже сводятся к линейным уравнениям: если мы поняли линейные уравнения, мы готовы в принципе понимать очень многие вещи».²¹

В самом общем случае линейность отражает порядок протекания явлений, тогда как нелинейность отражает изменение этого порядка: предельным случаем нелинейности является хаос. Таким образом, по нашему мнению, возникает необходимость введения в теорию еще одной пары общенаучных понятий: «порядок» и «беспорядок».

Для философии древнегреческих мыслителей характерно широкое использование понятий хаоса, порядка, беспорядка, с помощью которых отражались закономерности, целостность окружающего мира. Понятие хаоса, носившее мифологическую окраску, отражало первичное бесформенное состояние мира, бесконечное пространство. Конструктивная

²¹ Фейнман Р., Лейтон Р., Сейлс М. Фейнмановские лекции по физике: Т. 2. – М.: Мир, 1967, с. 158.

роль понятия беспорядка впервые нашла свое отражение в гносеологических построениях Демокрита. Диалектическая концепция хаоса, рассматривающая хаос как всепорождающее и всеуничтожающее начало, получила свое развитие в неоплатонизме. Если в преднаучном знании понятия хаоса, порядка и беспорядка играли важную роль, то с развитием науки эта роль была утрачена. Идеалистическая трактовка понятия беспорядка привела к тому, что первые научно-исследовательские программы, в том числе классическая механика Ньютона, абстрагировались от этих понятий, и они не были использованы в концептуальной схеме этих теорий. В настоящее время изучение нелинейных и стохастических процессов, развитие неравновесной термодинамики привели к тому, что анализ роли в научном познании понятий хаоса, порядка и беспорядка поставлен на повестку дня.

В этом плане следует отметить интересную книгу И. Пригожина и И. Стенгерс «Порядок из хаоса», которая привлекает внимание к целому ряду проблем, связанных с самоорганизацией. Для нашего рассмотрения представляется важной уже сама задача показать, как хаос и порядок взаимосвязаны, выяснить механизм этой связи. Существенно, что важную роль в выявлении механизма этой связи играют понятия линейности и нелинейности. И. Пригожин и И. Стенгерс отмечают, что «...одни и те же нелинейности могут порождать порядок из хаоса элементарных процессов, а при других обстоятельствах приводить к разрушению того же порядка и в

конечном счете к возникновению новой когерентности, лежащей уже за другой бифуркацией»²²

Нам представляются перспективными исследования Ю. Л. Климантовича, который делает попытку найти количественный критерий упорядоченности, показывает, как можно в физической теории отличить порядок от хаоса. Он пишет: «...трудно, порой, при сложных движениях отличить «порядок» от «хаоса». По этой причине и возникает необходимость введения количественного критерия относительной степени упорядоченности различных неравновесных состояний открытых систем».²³ В качестве такого критерия он предлагает «использовать значения энтропии Больцмана – Гиббса – Шеннона, перенормированные к заданному значению средней эффективной энергии – «функции Гамильтона» открытой системы».²⁴

Таким образом, научные, в первую очередь физические исследования, показывают, что порядок и беспорядок находятся в единстве, более того, можно выделить определенные ступени этого единства. Понятие беспорядка предполагает наличие некоторого состояния системы, которое описывается понятием беспорядка. «Говоря о неупорядоченном со-

²² Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой. – М.: Прогресс, 1986. – С. 269.

²³ Климантович Ю.Л. Проблема статистической теории самоорганизации – синергетика. – М.: АН СССР, 1987. – С. 3.

²⁴ Климантович Ю.Л. Проблема статистической теории самоорганизации – синергетика. – М.: АН СССР, 1987. – С. 3.

стоянии, мы должны представлять себе идеал порядка, который, – отмечает Дж. Займан, – в данном случае не реализуется. Неупорядоченные системы гораздо удобнее описывать, задавая отклонения от этого идеала, а не вводя полностью неупорядоченную систему, которая затем в какой-то мере упорядочивается. Понятие беспорядка примитивно и интуитивно: рассматривая его, приходится оперировать такими статистическими терминами, как «случайный», «стохастический», «непредсказуемый».²⁵

Нам представляется неоправданной характеристика Дж. Займаном беспорядка как примитивного и интуитивного понятия, хотя бы потому, что это понятие связано с описанием нарушения симметрии, а следовательно, с единством симметрии и асимметрии. В вышеприведенной цитате мы встречаемся с типичным антидиалектическим пониманием соотношения симметрии, порядка и беспорядка.

Дж. Займан показал, что можно выделить три типа беспорядка: ячеистый, топологический и континуальный. Каждый из этих типов беспорядка требует специального анализа, как со стороны физиков, так и философов. Укажем только, что подобная классификация позволяет описать беспорядок замещения, магнитный беспорядок, «ледовый» беспорядок, ближний и дальний беспорядки, спектральный беспорядок, беспорядок газового типа и т. п., что анализ этих процессов

²⁵ Займан Дж. Модели беспорядка. Теоретическая физика однородно неупорядоченных систем. – М.: Мир, 1982. – С. 18.

свидетельствует о наличии единства порядка и беспорядка. Представления о единстве порядка и беспорядка позволяют описывать различные физические состояния вещества, выступая еще одним из видов отражения единства материального мира в научном знании.

Представляется необходимым указать и на тот факт, что порядок обусловлен целым рядом объективных факторов, в том числе связан с трехмерностью реального пространства. Так, показано, что в случае одномерных и двумерных систем спонтанный кристаллический порядок существовать не может.

Связь понятий порядка и беспорядка с таким фундаментальным свойством, как размерность пространства, указывает на значимость этих понятий в теории. В свою очередь такое фундаментальное свойство пространства, как трехмерность, связано с основными физическими закономерностями. Одним из первых обратил на это внимание П. Эренфест. Он показал, что атом остается стационарным только в том случае, когда пространство трехмерно.

Приближенное описание реальных физических явлений с помощью линейных уравнений является одним из оснований для введения аналогий в физике. Так, существуют электрические системы (линейные цепи), полностью аналогичные механическим системам. Можно задать вопрос, как это помогает развитию теории? Ведь механическую задачу решить не менее трудно, чем электрическую, ибо они эквива-

лентны. Конечно, «открытие электричества не помогло решить математические уравнения, – пишет Р. Фейнман, – но дело в том, что всегда легче собрать электрическую цепь и изучить ее параметры». ²⁶ Изучив же особенности аналогичной системы, мы можем дать более полное описание работы искомой системы. Данные соображения справедливы и для анализа нелинейных систем. Можно, например, построить электрическую цепь, являющуюся аналогом нелинейной механической системы.

В окружающем нас материальном мире можно выделить совокупность относительно замкнутых систем, которым присуща некоторая целостность, некий порядок. Однако эта упорядоченность не носит абсолютного характера, она является изменчивой, релятивной, включает в себя различные неоднородности, которые уменьшают порядок систем. Эти порядки неоднородности, на первый взгляд, носят несущественный характер и на фоне существующих закономерностей выступают как элементы неупорядоченности. Но во многих процессах неоднородности играют важную роль. Есть основания утверждать, что в окружающем нас мире существует единство порядка и беспорядка и это находит свое выражение в единстве линейности и нелинейности. Нет ни абсолютно упорядоченных, ни абсолютно беспорядочных физических систем. Понятия порядка и беспорядка, линей-

²⁶ Фейнман Р., Лейтон Р., Сендс М. Фейнмановские лекции по физике: Т. 1. – М.: Мир, 1967. – С. 164.

ности и нелинейности являются, таким образом, соотносительными и находятся в единстве.

Понятия линейности и нелинейности выполняют важную гносеологическую роль, связанную с математизацией и формализацией научного знания. Так, сведение какой-либо физической задачи к линейной позволяет широко использовать хорошо разработанный аппарат линейных уравнений. Многочисленные факты показывают, что использование понятий линейности и нелинейности, связанных с ними логико-математических методов исследования выступают источником нового знания. Понятия линейности и нелинейности, разработанные наиболее полно в теории колебания волн, переносят в другие области научного знания не только присущие им содержание и методы, но и являются тем центром, который способствует распространению других частнонаучных и общенаучных понятий и методов.

Широкое распространение понятий линейности и нелинейности в различных науках во многом связано с их математизацией. Ф. Энгельс придавал разработке математического анализа исключительно важное значение для изучения явлений природы. Он писал: «Лишь дифференциальное исчисление дает естествознанию возможность изображать математически не только *состояния*, но и *процессы*: движение». ²⁷ Одним из существенных моментов математического

²⁷ Энгельс Ф. Диалектика природы // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 20. С. 587.

описания механического движения явилось представление о его линейности. В представлении о линейности механических явлений и процессов нашли, в первом приближении, свое отражение представления о материальном единстве мира. Во многом развитию представления о линейности способствовала и внутренняя логика развития математики как науки.

В современной физической теории представления о линейности и нелинейности достигли высокой степени абстракции и в то же время являются основанием для еще более абстрактных понятий, входящих в различные универсальные физические теории. Но из высокой степени математизации современных физических теорий не следует вывод об их универсальности. Нельзя создать абсолютно универсальную физическую теорию, в которой бы нашли свое отражение все аспекты принципа материального единства мира. Практически невозможно, по крайней мере в настоящее время, создать даже теорию, которая описывала бы большинство физических процессов. Относительная универсальность или неуниверсальность физической теории не накладывает жестких рамок на проблему понимания различных физических процессов, аналогично тому, как физическое понимание не всегда требует наглядной картины явлений, в целом ряде случаев можно обойтись и символической формой уравнений. Это находит свое отражение во все возрастающей роли понятий линейности и нелинейности в фи-

зической теории.

Анализ становления и развития линейности и нелинейности как фундаментальных понятий физической теории наглядно демонстрирует формы связи всеобщего принципа развития с принципом материального единства мира. Единство количественных и качественных характеристик, присущее объектам материального мира, все более адекватно отражается в математическом аппарате современной физики.

Математические представления о линейности и нелинейности, являясь определенным отражением материального единства мира, способствуют синтезу научных знаний в различных областях материального мира. Линейность и нелинейность вносят свой вклад в научную картину мира, делают ее более целостной. Совместно с философскими категориями, общенаучными понятиями линейность и нелинейность способствуют объединению результатов различных наук в целостное знание. Указание на их синтезирующую роль позволяет сделать вывод и об их общенаучном характере. На это же указывают и другие вышеперечисленные функции линейности и нелинейности.

Рассмотрение единства линейности и нелинейности в физических теориях позволяет сделать следующие выводы.

Линейные задачи рассматривают рост, течение процессов, тогда как нелинейность описывает фазу их стабилизации, возможность существования нескольких типов структур. В то же время нелинейность выражает тенденцию раз-

личных физических процессов к неустойчивости, тенденцию перехода к хаотическому движению. Таким образом, сочетание линейности и нелинейности дает более адекватное отражение реальных процессов, так как с их помощью выражается единство устойчивости и изменчивости, являющейся ядром сущности всякого движения.

Развитие стохастической динамики позволяет показать, что хаос рождает порядок, который в свою очередь является порождением хаоса, что простое в ряде отношений выступает сложным и наоборот, что хаос не есть лишь статическое равновесие, а в его динамике можно выделить различные уровни порядка. В самом общем случае линейность отражает порядок протекания явлений, тогда как нелинейность отражает изменение этого порядка: предельным случаем нелинейности является хаос. Можно выделить определенные ступени порядка и беспорядка, которые находят свое выражение в единстве линейности и нелинейности.

Линейность и нелинейность участвуют в процессе переноса знаний из одной физической теории в другие, благодаря чему осуществляется своеобразная взаимосвязь между этими теориями. Физическое знание в данном случае трансформируется, порождает новые результаты с учетом специфики той области, в которую оно переносится. Совместно с философскими категориями, общенаучными понятиями понятия линейности и нелинейности способствуют объединению результатов физических теорий в единое знание. Понятия ли-

нейности и нелинейности, хаоса и порядка носят общенаучный характер.

Нормы поведения в организации и индивидуальность: управленческие технологии

Л.В. Тарабакина

(Печатается по: Современные технологии высшего профессионального образования. – М.: МПГИ, 2006. – С. 89–94).

Проблема подготовки преподавателя как специалиста глубоко компетентного в управлении полисубъектной деятельностью является актуальной. Индивидуальную деятельность проектировать и осуществлять проще. В проектировании и организации полисубъектной деятельности всегда следует учитывать факторы риска, то есть сопротивление и преграды, которые могут создавать остальные участники совместной деятельности.

Современная управленческая психология находится всего лишь в своем становлении и пытается предугадать горизонты того, чего пока нет, но, несомненно, должно быть. В литературе именно раздел технологий управленческого поведения недостаточно разработан, а организаторы не имеют перед глазами конструктивных образцов для подражания. Между тем каждому преподавателю необходимо иметь представление о многообразии поведенческих моделей и форм

регуляции деловых взаимоотношений; знать условия психологического влияния на организационное поведение остальных субъектов совместной деятельности; осуществлять анализ изменений организационной среды; реализовывать цели деятельности в условиях противоречивых мнений и быть готовым к кооперации.

Современные социально-экономические условия жизни предполагают новое видение проблем организационного поведения людей и технологий управленческой деятельности организаторов всех уровней. Традиционная проблема управления состоит в том, как побудить других субъектов совместной деятельности работать более эффективно, с оптимальным ритмом и творчески решать возникшие трудности и ситуации перенапряжения; как сделать так, чтобы другой субъект деятельности захотел приложить требуемые усилия для достижения общей цели. Довольно часто руководители не подготовлены к тому, чтобы создавать условия, способные инициировать дисциплинированное поведение, а именно, не владеют многообразием методов управления.

Основные противоречия в управлении полисубъектной деятельностью связаны с необходимостью учета и использования прямо противоположных подходов: индивидуального и организационно-нормативного. В описании моделей управления переходы между ними не рассматриваются.

Каждый человек индивидуален и уникален. Индивидуальный подход является важнейшим психолого-педагогиче-

ским принципом, согласно которому в совместной деятельности учитываются индивидуальные особенности каждого субъекта: его установки и ожидания, стиль работоспособности, особенности познавательной активности и воли. Людям трудно мириться с изменениями. Они часто оказывают сопротивление изменениям и демонстрируют тревожное поведение. Эмоции – страхи, возмущение, в целом, стрессы – могут привести к выборочному использованию информации, её тенденциозной интерпретации, к односторонней оценке альтернатив, к принятию решений без достаточной информационной подготовки, отсутствию учета последствий и т. д. Организационный подход основан на неукоснительном соблюдении норм и правил, предписывающих или запрещающих определенные действия или поведение. Организационное поведение – это специфическая форма действий субъектов в организации, отличающихся нормативностью и дисциплинированностью в достижении общей цели совместной деятельности. Управление основано на предписаниях четких требований и инструкций, соблюдении дисциплинированности, на предсказуемости поведения и деятельности каждого субъекта. Организационная среда не всегда способна учитывать индивидуальные особенности своих субъектов.

Придают смыслы действиям человека и разрешают противоречия между названными подходами в управлении (индивидуальным и организационно-нормативным) ценности организационной культуры. Связи между организационной

культурой и организационным поведением не являются прямыми. Организационное поведение как специфическая форма планомерных действий, ориентированных на достижение общей цели совместной деятельности, объединяет модели поведения сотрудников разного уровня и разного статуса: организационной власти, менеджеров-организаторов, исполнителей. Предметом нашего анализа являются модели поведения и организационного воздействия менеджеров-организаторов, как имеющие свои собственные особенности и ограничения.

В осмыслении конструктивных моделей поведения менеджеров-организаторов и возможных приемов организационного воздействия нами использованы идеи ненасильственного социального взаимодействия К. Роджерса, личностно-ориентированного сотрудничества в организации обучения В.Я. Ляудис, поэтапного формирования идеальных действий как способа практического овладения ими П.Я. Гальперина, индивидуальных различий в стратегиях смыслообразования и целеобразования Б.С. Братуся, использования знаков и мифов как психологических инструментов Л.С. Выготского. Выявлено, что набор конструктивных управленческих моделей поведения предопределен обстоятельствами организационной среды и ситуациями сотрудничества, психическими состояниями субъектов сотрудничества, технологической и личностной готовностью организатора к их использованию. Соотношение этих обстоятельств позволило

выделить три модели эффективного управления: структурную, диалогическую, рефлексивную.

Структурная модель управления востребована в ситуациях делового сотрудничества для согласования переходов между действиями многочисленных субъектов. Именно в переходах между индивидуальной деятельностью разных субъектов наблюдаются срывы планирования и функционирования единой цели. Совместная деятельность по своему происхождению, прежде всего, имеет социально-психологическую природу и является совместно-раздельной, то есть какая-то часть действий выполняется совместно с другими, а остальные – индивидуально. Подтекст и ведущая идея структурной модели управления состоят в том, что изменения в поведении людей в лучшую сторону и их готовность к объединению усилий возникают тогда, когда они чувствуют порядок и управление, дисциплину и контроль.

Если чрезмерный контроль и требования дисциплины всех субъектов взаимодействия утомляют и формируют извращенные способы обманного поведения, то отсутствие пошагового контроля также негативно воздействует и вызывает дискомфорт, панику, в целом, нейротизирует личность и снижает ее компетентность в достижении общей цели. Следовательно, искусство управленческого поведения предполагает технологичность навыков организационного воздействия. По Гальперину, планомерная организация деятельности начинается с создания ориентировочной основы дей-

ствия (ООД). ООД – это идеальный образ будущей деятельности, включающей ее начало, этапы, завершение. Если по каким-то причинам субъекту является образ ООД не в полном объеме, то он вынужден действовать неэкономным способом проб и ошибок. Возникающая несогласованность в действиях разных субъектов является причиной конфликтов в организациях.

Одну и ту же поставленную задачу разные субъекты совместной деятельности способны неодинаково воспринимать, интерпретировать и сохранять в памяти. Необходимы особые усилия руководителя, чтобы обеспечить единство образа будущего результата (вначале воссозданного в идеальной форме) деятельности у разных субъектов, психологическую готовность к его реализации, приемов четкого разделения ответственности в условиях социального и делового взаимодействия. Чтобы возникло единое понимание целей и ожиданий руководителя, цели следует формулировать конкретно. Необходимо избегать общих, неопределенных формулировок типа «проявляйте инициативу», «надо работать лучше». Руководителю периодически следует задавать вопросы о том, понимают ли и принимают ли все субъекты цели руководителя и совместной деятельности?

Важным психологическим условием происхождения полного образа ООД являются приемы ее означивания (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов) или визуализации действий (А.А. Вербицкий). Нужна особая предметная

форма «напоминателей», постоянно присутствующих в организационной среде и ориентирующих всех его участников в границах принятых правил и требований. Руководить следует с помощью правил и инструкций, а не приказов организационной власти. Инструкция должна представлять собой не формальный документ, а конкретные требования к человеку.

Определение ответственности каждого субъекта и сроков выполнения работы является следующим элементом алгоритма осуществления структурного метода организационного воздействия. Определение ответственности позитивно влияет на активизацию творчества исполнителей. Руководителю периодически следует задавать вопросы о том, какой объём работ выполнен, соответствует ли выполненный объём планируемыми целям, считает ли конкретный субъект, что поставленная задача выполнима? Организация самоаттестации тогда действительна, когда осуществляется совместно. Напомним, что структурный метод организационного воздействия не является самостоятельной сферой деятельности, а всего лишь технологией разделения ответственности в условиях совместной деятельности.

Следующим элементом алгоритма осуществления структурного метода организационного воздействия является оперативное реагирование на происходящие изменения в совместной деятельности и готовность в удалении организационных и личностных препятствий для достижения це-

ли. Лучшие результаты достигаются тогда, когда есть уверенность в помощи и поддержке со стороны руководителя, даже если окружающие к этой помощи не прибегают. Руководителю периодически следует задавать вопросы о том, что их удовлетворяет (не удовлетворяет) в наибольшей степени в продвижении работы, не нужна ли помощь руководителя для достижения цели. Отсутствие оперативной и адекватной реакции руководства на нестандартные ситуации воспринимается окружающими как попустительский стиль управления.

Диалоговая модель управленческого поведения востребована в ситуациях, актуализирующих потребность субъекта совместной деятельности в признании результатов и его достижений. Человек социально зависим от оценочных суждений и интерпретаций событий и его образа – Я. Заказом на диалоговую модель управленческого поведения является механизм межличностного взаимодействия, который состоит в том, что люди хотят изменяться в лучшую сторону, если признается их активность. Если в таких ситуациях он переживает чувство несправедливости, то теряет способность контроля и принятия адекватного решения. Со временем такой аварийный способ поведения становится хроническим и возникает так называемый феномен «эмоционального сгорания». Цель «малого разговора» – восстановить пошатнувшееся доверие и внести коррективы в направление деятельности.

Тот, кто начинает разговор, проявляет великодушие по

отношению к другому, кто нуждается в поддержке. Успех дела, сопровождаемый нарушенными межличностными отношениями, травмирует личность и блокирует творчество. Без обращения к чувствам людей никакие знания о психологии не могут помочь. Если человек расстроен, потому что его жизнь рушится, это делает его открытым для диалога и анализа своих переживаний и действий, для лучшего понимания последствий своего поведения. Технология диалога (или «малого разговора») включает следующие этапы:

- организацию пространства; присутствие третьего человека будет восприниматься как организация давления; важно подчеркнуть общность интересов в разрешении возникшей ситуации;
- внимательное слушание точки зрения собеседника; начиная говорить, собеседник успокаивается и приводит в порядок свои чувства; важно понять как чувства, так и содержание случившегося;
- пересказ услышанного; это уже само по себе может помочь новому видению ситуации;
- установление связи между чувствами, поведением и реакциями окружающих; важно уяснить, что поведение является следствием определенных чувств;
- поощрение собеседника к рассмотрению как можно большего количества альтернативных предложений; когда появляются варианты альтернативного поведения, открывается возможность обсудить все доводы «за» и «против»

предлагаемого решения;

- утверждение плана действий и самостоятельное принятие решения; только сам человек знает меру того, с чем он готов мириться и принимать без изменений, а что он желает изменить;

- подготовка собеседника к воплощению принятого плана; если проиграть модель выбранного поведения, то может оказаться, что он не подходит; если это так, то необходимо вернуться на этап «альтернативы» и разработать более реальный план.

Рефлексивная модель управления поведением является активным способом преодоления гнева и его последствий. Она основана на ведущей идее о том, что если в ситуациях неуспеха человека поощрять анализировать свои чувства и при этом не критиковать и не оценивать, то он сам сумеет преодолеть стрессовое состояние. Можно выделить три ступени самоосознания. Сначала человек становится наблюдателем своих чувств и их связи с мыслями и поступками. Эта позиция создает условия, чтобы заметить противоречия. И, наконец, возникающее понимание раздвоенности и предвзятости активизирует эмоциональное благополучие и нормативное поведение в организации.

Эмоциональное благополучие прослеживаются в механизмах идентификации: приверженности субъекта к общему делу или отчуждение и скрытое сопротивление требованиям и нормам. Уже в периоде адаптации сотруднику, как пра-

вило, свойственно сильное переживание идентичности, то есть, объединения с другими субъектами, принятие их ценностей и образцов поведения как своих собственных. Если по каким-либо причинам механизмы идентификации блокируются, возникает переживание отчуждения его от организации. Там, где доминирует вариант отчужденных взаимоотношений, имеет место высокий уровень рассогласований в действиях, возникает формальное и узкофункциональное видение работы. Данная особенность важна для понимания эффективности деятельности организации и организационного поведения.

Каждая модель управления имеет свои достоинства и ограничения. Применение каждой из них необходимо направлять на преодоление противоречий в пространстве полисубъектной деятельности, связанных с необходимостью неукоснительного следования нормам и требованиям, а также решения задач на смыслы, когда нормы ограничивают проявления индивидуального.

The English annotation of the book

Methodology of Organizational Psychology: Manual / V.I. Zhog, L.V. Tarabakina, N.S. Babieva. – Moscow: GU Tipografiya MPGU, 2017. – 178 p.

Textbook authors attempt to fill the gap that exists in the methodological training of magistrates in the domain of «Organizational psychology». Despite the fact that the interest in the methodology of this field of psychology increases, still no relevant textbooks to this academic discipline exist.

The first chapter called «The functioning of organizations in the context of time and space of the social and economic world» considers the philosophical and sociological background of socio-economic world, discusses specific methodological problems of organizational psychology and examines the organization's resources in terms of human potential.

The second chapter «The system approach in the organizational psychology research» reflects on specific features of functioning of an organization as a system that preserves the integrity of permanence and tolerance in the world of changes and uncertainty. Together an organization and a human individual as a subject of organizational behaviour are analysed as complex, open and dynamic systems. Objectivity of uncertainty and subjectivity of determinism are discussed as a single problem in the continuum of economic and socio-psychological space and

time.

The third chapter «Methodological principles of the organizational psychology» ponders on the need of clarification of methodological ideas and identification of its main principles. The totality of principles is not presented as a sum, but as a certain methodological unity focusing the idea on certain values and ways to find solutions to overcome inconsistencies and contradictions, in which psychological reality can be comprehended. The openness of the world of theories of organizational psychology leaves opened the system of its principles.

In the fourth chapter «Methodological reflection in explaining the structure, function, regulation and self-organization of culture in organizations» presents a multiplicity of categories of culture in the field of business and industrial production, highlighted contradictions in the dynamic functioning of the organizational culture and corporate culture as a socio-psychological realities.

In the fifth Chapter «Methodological problems of empirical research and psychological techniques in the organizational psychology», paradoxes and difficulties of its implementation are reviewed as well as the complexity of representation of the socio-psychological phenomena. It is shown that people can acquire the socio-psychological knowledge and change their actions in case of empirical research, thus distorting their authenticity. The methodological problems of establishing a new complexly

organized psychological practice in socio-economic area are discussed.