

Российское Психологическое общество
Институт психологии РАН
Калужский образовательный центр
Калужский государственный педагогический университет
им. К.Э. Циолковского
Калужский филиал Московского гуманитарно-
экономического института
Калужский филиал Московского государственного
технического университета им. Н.Э. Баумана

Психология и Экономика

Труды 1-й Всероссийской научно-практической
конференции РПО



Калуга
3 – 5 февраля 2000 года

КОМПЕТЕНТНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ И ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЕГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА. Т.С. Кабаченко (Москва).....	283
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОНФЛИКТ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ВОСПРИЯТИЯ. К.А. Кравцова (Москва).....	285
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОТБОР КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ. С.И. Кудинов, Т.А. Гусева, И.Б. Кудинова (Бийск).....	287
ВЛИЯНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ И СИТУАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ НА ПРЕДПОЧТЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕМ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ ВЛАСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ Л.Ю. Левкович (Москва).....	289
ИДЕОГРАФИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ КОНФЛИКТОВ В УПРАВЛЕНИИ. Н.И. Леонов (Ижевск).....	291
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ В РАЗЛИЧНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ Т.Б. Мельнишкая, Т.В. Махно, Н.В. Колкова (Обнинск).....	292
ПОДХОД К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ РАБОЧИХ, ИТР И ПОСЛЕДУЮЩЕЙ АДАПТАЦИИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ А.С. Надршин, А.З. Рахимов, А.И. Сорокина (Уфа).....	294
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА СУБЪЕКТА И РАСЧЕТ СТЕПЕНИ ЕГО УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПО ЗНАЧИМЫМ ФАКТОРАМ МОТИВАЦИИ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ. Попов Л.М., Попов М.Л (Москва).....	296
ОСОБЕННОСТИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ Г.Д. Сафина (Казань).....	304
ДЕФОРМАЦИЯ МОТИВАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ. В.П. Фоминых (Чебоксары).....	306

РАЗДЕЛ 6

ПСИХОЛОГИЯ КРИМИНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И РАССЛЕДОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ

ПСИХОЛОГИЯ ПРАВОСОЗНАНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ СУБЪЕКТНЫЕ СПОСОБНОСТИ Л.В. Алексеева (Тюмень).....	315
--	-----

собственных достоинств, профессионализма и высокого уровня знаний, предпочитают власть, основанную на вознаграждении, в то время, как руководители, низко оценивающие роль собственных действий в значимых жизненных событиях, склонны к использованию власти, основанной на санкциях. Экспертная и харизматическая власть воспринимается как привлекательная руководителями, проявляющими гибкость в общении и легко вступающими в новые социальные контакты.

2. Субъективная привлекательность для руководителя тех или иных форм власти складывается под влиянием таких его индивидуально-личностных особенностей, как интернальности-экстернальности в области достижений, производственных и межличностных отношений, уровня личностной тревожности руководителя, гибкости в общении и легкости в установлении новых социальных контактов.

3. Существует взаимосвязь особенностей ситуаций управленческой практики с предпочтением руководителем различных форм власти. Так, в ситуациях, в которых работа руководителя осложняется действием определенных объективных причин (дефицита информации, необходимой руководителю для формирования целостной картины ситуации; лимита времени, препятствующего качественному выполнению работы руководителем; высокой степенью личной ответственности руководителя за выполнение порученной ему и его подразделению работы) руководитель предпочитает использовать власть, основанную на вознаграждении, санкциях и экспертную власть. В целях повышения работоспособности возглавляемого руководителем подразделения он предпочитает использовать харизматическую власть и власть, основанную на вознаграждении.

ИДЕОГРАФИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ КОНФЛИКТОВ В УПРАВЛЕНИИ.

Н.И. Леонов (Ижевск)

Идеографическая психодиагностика уже традиционно находится в противоречии с номотетической, основанной на подходе, ориентированном на выявлении общих закономерностей и универсальных механизмов развития личности.

В психологии управления персоналом сегодня намечается тенденция к усилению номотетической психодиагностики и идет поиск основ для создания определенной типологии сотрудников. Все это ведет к снижению активности персонала, когда человек рассматривается не как ценность организации, а только лишь средство достижения поставленной цели. Но в продвижении к поставленной цели, особенно в ситуации реализации инноваций, основными барьерами являются социально-психологические стереотипы, предубеждения, мнения. В связи с этим в управлении поведением персоналом возникают конф-

ликтные ситуации. От того, как человек воспринимает конфликтную ситуацию, зависит выбор участниками ситуации конструктивной или деструктивной стратегии поведения. Следовательно, образ конфликтной ситуации является субъективно значимым фактором возникновения конфликтов в управлении.

Для изучения индивидуального сознания личности, включенной в конфликт, наиболее эффективной методикой в нашей работе является тест личностных конструктов Дж.Келли. Модель когнитивного подхода рассматривает человека как разумное существо, которое строит свое поведение в соответствии с субъективным пониманием ситуации. Особенно в этой модели поведения подчеркивается роль восприятия и понимания, важность личностной оценки. Понимание человеком ситуации или, точнее, его мнение об определенных аспектах ситуации берется в качестве исходного пункта объяснения поведения человека. Д.Хинкл утверждает, что теория личностных конструктов – это по сути своей теория человеческого действия. Главная же функция человеческой психики, по Келли, заключается в исследовании реальности, прогнозировании будущего и контроле над поведением. В своем исследовании мы развивали идею, что поведение человека в ситуации конфликта – это не только реакция на обстоятельство, но и прогноз будущего. Таким образом, подход Келли, связанный с пониманием того, что поведение человека определяется не просто реальностью самой по себе, а ее преломлением через субъективные отношения, позволяет решить проблему опосредующего звена между индивидуальными особенностями участников конфликта и объективной ситуацией. В качестве опосредующего звена выступают образы конфликтной ситуации участников конфликта, которые и обуславливают особенности поведения в конфликте.

Следовательно, идеографический подход, ориентированный на описание личности как особой уникальной целостности, позволяет не только понять, но и объяснить и научиться предсказывать оценки и отношения конкретных людей в ситуации конфликта. Это позволяет нам разрабатывать эффективные программы по предупреждению и разрешению конфликтов в управлении.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ В РАЗЛИЧНЫХ КОЛЛЕКТИВАХ

Т.Б. Мельницкая, Т.В. Махно, Н.В. Колкова (Обнинск)

Темпы научно-технического прогресса во многом определяются успешностью и оперативностью решения тех задач, которые общественная практика постоянно ставит перед различными областями научного знания. Наиболее важная проблема, характеризующая нынешний этап развития общества, бес-