

**ЕЖЕГОДНИК**  
Российское Психологическое Общество

---



**ПСИХОЛОГИЯ  
СОЗИДАНИЯ**

---

**ТОМ 7, ВЫПУСК 1**  
**КАЗАНЬ, 2000**

<b>Килеева Д.А.</b> (г. Казань) Поведенческий фактор преобразования организационной структуры управления предприятием	30
<b>Кирсанов М.В.</b> (г. Москва) Самооценка индивидуальных психологических качеств руководителя как ресурс успешной управленческой деятельности	31
<b>Кобыленова Р.С., Дорофеев Е.Д.</b> (г. Алматы-Москва) Ответственность в условиях совместной деятельности банковских служащих	32
<b>Леонов Н.И.</b> (г. Ижевск) Конфликтная ситуация как зона неопределенности поведения	33
<b>Липатов С.А.</b> (г. Москва) Возможности организационной психологии в совершенствовании деятельности российских организаций	34
<b>Неруш А.Е., Дорофеев Е.Д.</b> (г. Москва) Социально-психологические особенности достижения рекламным сообщением целевой аудитории	36
<b>Осадчий И.С.</b> (г. Казань) Управленческий риск: психологический аспект	38
<b>Паршин М.В.</b> (г. Москва) Элементы образа мира руководителя как критерии и прогнозирования профессиональной успешности	39
<b>Петунова С.А., Илларионова Б.С.</b> (г. Чебоксары) Психологические особенности адаптации личности в условиях вынужденной безработицы	40
<b>Позняков В.П.</b> (г. Москва) Психологические отношения и деловая активность субъектов экономической деятельности в условиях изменения форм собственности	42
<b>Посыпанов О.Г., Посыпанова О.С.</b> (г. Калуга) Потребительские предпочтения и их динамика	43
<b>Резников Е.Н., Нестерова Я.В.</b> (г. Москва) Этнопсихологическое своеобразие итальянцев в деловой сфере	46
<b>Романов К.М.</b> (г. Саранск) Вопросы психологической подготовки специалистов для работы с людьми	49
<b>Сафина Г.Д.</b> (г. Казань) Психологическая подготовка к прохождению конкурса на должность в поликультурную организацию	51
<b>Сукиасян М.К.</b> (г. Москва) Особенности предпринимателей из числа армян	53
<b>Тягунов А.А., Евстифеева Е.А.</b> (г. Тверь) Феномен «страхования»	54
<b>Хашченко В.А.</b> (г. Москва) Психология экономического сознания: состояние и перспективы исследования	55
<b>Чистякова Е.В.</b> (г. Москва) Формирование образа будущего организации как метод работы с персоналом кризисной организации	57
<b>Чугунова И.О.</b> (г. Москва) Использование методов психологической диагностики в комплексном психологическом консультировании в области управления человеческими ресурсами	58

Наиболее устойчивыми (состав группы не претерпел существенных изменений в период двух исследований) «руинами (отделами) оказались те, в которых большинство членов группы принимают ответственность за результативные характеристики всей группы (отдела), за отношенческие характеристики показатели принятия ответственности имеют средние значения по сравнению со всей выборкой.

Н.И. Леонов (г. Ижевск)

### **Конфликтная ситуация как зона неопределенности поведения**

Проблема соотношения ситуативных и личностных детерминант возникновения конфликтов на сегодняшний день не имеет своего окончательного разрешения. На основании достаточно полного обзора литературы по данному вопросу К. Терун приходит к единственному выводу: если ситуация проста и не содержит угрозы, большую роль играют личностные переменные, в сложных стрессовых ситуациях – превалируют ситуационные факторы.

Родоначальник ситуационизма в социальной психологии К. Левин считал, что поведение представляет собой функцию личности и ситуации, т.е. функцию жизненного пространства, включающего в себя как самого индивидуума, так и существующее в его психике представление об окружающей среде.

Проведенное автором (Леонов Н.И.) исследование показало, что по какой бы логике человек не был включен в конфликт, свое поведение он организует по логике субъекта. Чтобы успешно предсказывать поведение человека в конфликте, мы должны учитывать, как он сам интерпретирует эту ситуацию и понимает ее как целое. Следовательно, есть смысл продолжить поиск опосредующих звеньев, определяющих специфику поведения в конфликте.

В качестве первого шага в этом направлении необходимо по-иному посмотреть с социально-психологической точки зрения на содержательное наполнение конфликтной ситуации в управлении.

Управленческая деятельность, являясь конфликтогенной по сути своей, предполагает, что одни и те же объективные требования ситуации могут быть осуществлены разными способами, а субъект имеет возможность выбрать более адекватный способ в реализации требований в соответствии с его индивидуальными особенностями. Следовательно, конфликтную ситуацию можно рассматривать как зону неопределенности поведения, так как она возникает в результате вариативности частных и промежуточных операций и действий, когда одна и та же конечная цель может быть осуществлена разными способами.

Отсутствие готовых решений и ситуация поиска стимулируют деятельность выбора, которая предельно обнажает существующие в управлении противоречия. С одной стороны, человек стремится к успешной самореализации себя в управлении, с другой – проявляет приверженность к устоявшимся стереотипам; с одной стороны, стремится к независимости и самостоятельности, с другой стороны – не всегда готов к принятию ответственности за последствия принятых решений. Вместе с тем есть возможность для осознания этих противоречий и их разрешения. С этой целью целесообразно ввести понятие «оперативное поле конфликтной ситуации». Это не сумма факторов, не математико-статистический набор компонентов, а структурно-динамический образ, представляющий собой относительно-устойчивую совокупность объектно-субъектных факторов, взаимосвязанных между собой особым типом отношений и влияющих по-разному на завершение или разрешение конфликта.

С.А. Липатов (г. Москва)

### **Возможности организационной психологии в совершенствовании деятельности российских организаций**

В результате радикальной перестройки системы управления экономикой положение предприятий в России коренным образом изменилось. Теперь они обладают значительно большей экономической самостоятельностью и полностью отвечают за результаты своей деятельности. Коренным образом изменяются требования к системе управления организацией, все большее значение приобретает решение вопросов, связанных с управлением персоналом, являющимся в новых условиях ключевым ресурсом, определяющим успешность организации в достижении своих целей.

С другой стороны российская экономика все больше становится составной частью мировой хозяйственной системы. Глобализация рынка, информационные технологии, комплексное управление качеством, делегирование полномочий, реинжиниринг, организационные трансформации — все это реальность, с которой придется столкнуться в ближайшем будущем менеджерам российских компаний, выходящих на мировой рынок.

Поэтому научное изучение поведения людей в организациях и практическое приложение данных организационной психологии становится, на наш взгляд, весьма значимым для будущего российской экономики. Проблемы и вопросы, касающиеся психологии организационного поведения, в новых условиях не могут быть адекватно решены с помощью совокупности знаний, накопленных в отечественной психологии управления, так как важно знать не только как эффективно управлять, но и чем.

Что из себя представляет современная организационная психология? Э. Кейн в предисловии к третьему изданию своего учебника по организационной