

ЧФ: ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ И ЭРГОНОМИКИ

Ч Е Л О В Е Ч Е С К И Й Ф А К Т О Р

Свидетельство о регистрации ПИ № 77-15752

Выпуск 4(42)* 2007

**ЖУРНАЛ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ
ПСИХОЛОГОВ И
ЭРГОНОМИСТОВ**

Основан в 1999 году

УЧРЕДИТЕЛИ ЖУРНАЛА:

**МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК**

**МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ
ЭРГОНОМИЧЕСКАЯ АССОЦИАЦИЯ**

**МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ЦЕНТР
ЭРГОНОМИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК
ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ**

**МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ
ПРОБЛЕМ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА
ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ РАН**

**Главный редактор журнала
«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР»**

В.В. Новиков

Главный редактор серии
«Проблемы психологии и эргономики»

В.М. Львов

Главный редактор серии
«Социальный психолог»

В.В. Козлов

Главный редактор серии
«Общество и власть»

Д.П. Пискарев

Редакционная коллегия серии
«Проблемы психологии и эргономики»

В.А. Бодров, Г.М. Заракowskiй,
А.Л. Журавлев, В.В. Козлов,
В.М. Львов, В.В. Новиков, П.Я. Шлаен

Редакционный совет серии
«Проблемы психологии и эргономики»

А.Н. Анохин, Е.А. Евстифеева,
А.К. Зиньковский, А.А. Голубев,
Н.В. Пахомов, П.И. Падерно

Редакторы:

С.Л. Ленъков,

Н.Е. Рубцова

Технический редактор

С.М. Федотов

Адрес редакции

170021, г. Тверь, ул. Хрустальная, дом 2, корпус 4, «Эргоцентр».

Тел.: (4822) 31-72-55, факс: (4822) 31-08-96

E-mail: ergocentre@tvcom.ru

Оформление ООО «Издательство «Триада»

170034, г. Тверь, пр. Чайковского, д. 9, оф. 504, тел./факс (4822) 42-90-22

E-mail: triada@stels.tver.ru, triada@tvcom.ru; <http://www.triada.tver.ru>

Отпечатано ООО «Троянда-Сервис».

109472, г. Москва, ул. Ташкентская, д. 24, корп. 1

Цена свободная. Тираж 500 экз.

Секционные доклады и сообщения

Секция 1. Теоретико-методологические проблемы психологии управления и их отражение в творчестве Г.В. Телятникова

Д.Н. Ахметова Проблемы психологии управления в творчестве Г.В. Телятникова	88
И.С. Гайне, Е.И. Шепёлкина О некоторых психологических основаниях управления разработкой искусственного интеллекта	89
С.А. Козлов Механизмы управления в эпоху информатизации	90
В.А. Мазилев Проблемы методологии современной отечественной психологии в работах Г.В. Телятникова	91
Л.В. Пьянова Управленческая функция российского государства в контексте позитивизма	95

Секция 2. Психология менеджмента в современной организации

О.Ф. Гефеле Роль командной работы в деятельности организации	96
Е.Н. Дубиненкова Психологические основы организационного, управленческого и карьерного консультирования в рекрутменте	97
А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко Понимание гуманизации управленческих отношений и основные направления ее исследования в организации	97
Н.И. Леонов, А.А. Филь Изучение особенностей корпоративной культуры в России	102
О.В. Милюкова Психологическая управляемость коллектива, работающего в экстремальных условиях	103

Секция 3. Прикладные аспекты психологии управления в современной России

Д.Н. Ахметова Системная детерминация управления производственными ситуациями в информационно-коммуникативной профессиональной деятельности	104
Н.А. Викторова Рефлексивность как интегративное свойство личности управленца	105
Т.А. Егоренко Формирование профессионально важных личностных качеств как средство повышения конкурентоспособности выпускника	106
К.А. Зиньковский, В.М. Микин Инновационные подходы к управлению нарушениями сознания в психиатрии	106
М.М. Кашапов Характеристики надситуативности в творческом мышлении психолога	107
Н.С. Колиенко Роль творческих способностей в управлении поведением в трудных ситуациях	115
Е.С. Ленькова, А.Л. Маркин Психология восприятия интеллектуальной собственности и управленческие механизмы её правового регулирования	117
М.В. Мороз Психологические аспекты управления профессиональной подготовкой специалистов в области социальной работы	118
С.Ю. Опарина Управление производственным стрессом	119
Т.В. Темиров Управление стрессовыми ситуациями как профилактика профессионального выгорания	120

изучения процесса гуманизации организационно-управленческих отношений, то накопленные в психологической науке конкретные данные о них, судя по результатам их анализа, достаточно интересны и явно полезны. В первую очередь, такая оценка относится, по нашему мнению, к современным исследованиям социально-психологических типов исполнения указаний и поручений руководителя, типов совместной трудовой деятельности в организации, феноменов межличностного, внутригруппового и межгруппового доверия и недоверия в организации и к организации, психологической дистанции между работниками – представителями разных социальных категорий и в целом социально-психологического пространства, индивидуального и группового отношения к рабочему времени, отношения работников к нравственным нормам и их соблюдению, социально-психологического типа и «силы» организационной (корпоративной) культуры и др.

Диагностика и практический учет выделенных выше организационно- психологических феноменов, а также знание их закономерных взаимосвязей и основных тенденций изменения в конкретной организации позволит разработать более эффективную систему мероприятий с целью повышения уровня гуманизации организационно-управленческих отношений, что само по себе может представлять достойную самооценку.

Литература

1. *Голубев К.И.* Эволюция теории управления предприятием и гуманизация социально-трудовых отношений в XX веке. Дис. ... канд. экон. наук. – СПб., 2003. – 360 с.
2. *Грининг Т.* История и задачи гуманистической психологии // Вопросы психологии. 1983. № 4. – С. 161-167.
3. *Грэхэм П.* Человеческие отношения // Управление человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2002. – С. 119-127.

Леонов Н.И.

доктор психологических наук, профессор, проректор по научной работе, зав. кафедрой социальной психологии Удмуртского государственного университета (г. Ижевск)

Филь А.А.

кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры социальной психологии Удмуртского государственного университета (г. Ижевск)

ИЗУЧЕНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В РОССИИ

XXI век, характеризующийся мощными интеграционными процессами, порождает ряд новых социально-психологических феноменов, среди которых – конфликт менталитетов. Природа данного явления обусловлена взаимопроникновением различных культур управления и, как результат, возможностью их рассогласования, что проявляется в особом типе поведения сотрудников организации. Это актуализирует проблему разработки инструментария, адекватного современным российским реалиям.

4. Гуманистические проблемы психологической теории / Отв. ред. К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский. – М.: Наука, 1995. – 214 с.

5. *Гусейнов А.А.* О человеке и смысле его жизни // Наука. Общество. Человек. – М.: Наука, 2004. – С. 219-229.

6. *Журавлев А.Л.* Психология совместной деятельности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.

7. *Журавлев А.Л.* Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 476 с.

8. *Журавлев А.Л., Курпейченко А.Б.* Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 436 с.

9. *Келле В.Ж.* Человек – наука – гуманизм // Наука. Общество. Человек. – М.: Наука, 2004. – С. 9-16.

10. *Кемеров В.Е.* Гуманизм // Современный философский словарь. 2-е изд. – М.-Минск: Панпринт, 1998. – С. 216-217.

11. *Максименко А.А.* Организационная культура: системно-психологические описания: Учеб. пособие. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2003. – 168 с.

12. *Мелекаева И.К.* Гуманизм и гуманное отношение в обществе. Дис ... канд. филос. наук. – Ставрополь, 2004. – 135 с.

13. *Радугин А.А.* Философия: курс лекций. 2-е изд. – М.: Центр, 1998. – 272 с.

14. *Тонких В.Е.* Гуманизация условий труда в системе социально-трудовых отношений. Дис ... канд. экон. наук. – М., 2003. – 190 с.

15. Управление персоналом: Учебник для ВУЗов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд. – М.: ЮНИТИ, 2002.

16. *Фролов И.Т.* Новый гуманизм // Наука. Общество. Человек. – М.: Наука, 2004. – С. 209-218.

17. *Хофстеде Г.* Организационная культура // Управление человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2002. – С. 313-338.

поведения сотрудников в ситуации организационных изменений.

В основе данного опросника лежит теоретическая концепция исследования национального в культуре организации Г. Хофштеда. В данном случае под корпоративной культурой понимается «коллективная ментальная запрограммированность, часть предопределенности нашего восприятия мира, общая с другими представителями нашей нации, региона или коллектива и отличающая нас от представителей других наций, регионов и коллективов». Выбор данного подхода к корпоративной культуре обусловлен современными процессами, происходящими в обществе и затрагивающими ментальные (т.е. когнитивные) характеристики работников организаций.

Сегодня в России представления о ценностях пришли в движение. На смену прошлым общепризнанным ценностям, таким как дисциплина, участие, коллектив, приходят другие: самоопределение, раскрытие личности, независимость, мобильность, предприимчивость, творчество. Этот переход от свойственной нашей культуре системы ценностей к ценностям западным, перестройка на ментальном уровне носит для сотрудников организаций болезненный характер, что сказывается на системе отношений внутри предприятий.

Согласно Г. Хофштеду, одну корпоративную культуру от другой отличают четыре факторные модели ценностей: «индивидуализм – коллективизм», «большая – малая дистанция власти», «сильное – слабое избегание неопределенности», «маскулинизация – феминизация». Авторы опросника остановили свое внимание на следующих двух параметрах корпоративной культуры: «коллективизм – индивидуализм» и «малая – большая дистанция власти в организации». Данные параметры наилучшим образом отражают внешний (шкала «коллективизм – индивидуализм», влияние социальных ценностей) и внутренний (шкала «малая – большая дистанция власти», руководитель как источник влияния) факторы изменения корпоративной культуры в организации.

В данном случае конструкт Г. Хофштеда позволяет увидеть, что в российской действительности наблюдаются две встречные тенденции: 1) сохранение коллективизма (общинности); 2) навязанная тенденция индивидуализма в рамках современного менеджмента.

На сегодняшний день сохраняются организации государственные с коллективистской культурой, а

также организации и коммерческие с индивидуалистичной культурой.

В коммерческих организациях, в связи с активным использованием западных бизнес-технологий к формированию и изменению корпоративной культуры без учета разницы ментальных процессов и систем отношений, фиксируется процесс размывания сложившихся традиционных норм культуры в сознании руководителей и сотрудников.

Наряду с этим у специалистов коммерческих организаций нет полного принятия новых «западных» ценностей, отмечается скрытое сопротивление предлагаемой корпоративной культуре. Работники этих организаций по-прежнему стремятся найти на своем рабочем месте безопасность, гарантии, участие и хороший коллектив. Специфика же муниципальных и бюджетных организаций такова, что здесь сталкиваются две эти тенденции. При сохранении государственного субсидирования им предоставляется возможность коммерческой деятельности.

Показатель «дистанция власти» отражает переход от непосредственного, доверительного взаимодействия к более опосредованному, обезличенным отношениям, структурированию ролевых позиций со стороны руководства. Все это делает особенно актуальным изучение организационной культуры в российской действительности.

Создание новой методики, диагностирующей особенности корпоративной культуры – это переход от рассмотрения ее как явления неосознаваемого, непознаваемого и неуправляемого к измеряемому и реальным параметрам. Результаты, полученные по данной методике, позволят руководителю, оргконсультанту сориентироваться в направлениях проводимых нововведений, управлять этими процессами, фиксировать трансформации, происходящие в сознании специалистов в период организационных изменений.

Данная методика направлена на реализацию следующих целей:

- 1) диагностика особенностей восприятия специалистом корпоративной культуры организации;
- 2) выявление расхождений в представлениях сотрудника о предпочтительной и имеющейся специфике корпоративной культуры;
- 3) прогнозирование возникновения сложностей в процессе адаптации в организации, неудовлетворенности в процессе работы, а также возможности полной дезадаптации специалиста (ухода и т.д.).

Милукова О.В.

кандидат психологических наук,

доцент кафедры психологии и философии Тверского государственного технического университета (г. Тверь)

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УПРАВЛЯЕМОСТЬ КОЛЛЕКТИВА, РАБОТАЮЩЕГО В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Жизнь и деятельность людей протекает в постоянной череде событий, условий и обстоятельств. Часть из них имеет волнующий и проблемный характер, чревата опасностью неприятных, а порой и

тяжелых последствий. Такие условия называют экстремальными.

Профессиональная деятельность многих людей насыщена экстремальными ситуациями повышенной