

**ЕЖЕГОДНИК
Российского
психологического общества**

Психология и Экономика

**Труды 2-й Всероссийской научно-практической
конференции РПО**

ТОМ 9

ВЫПУСК 7



Калуга, 2002

УДК 159.9:33:061.2/3
ББК 88я5
Е36

Ежегодник Российского психологического общества. Т.9, вып. 7. Психология и экономика. Труды 2-й Всероссийской конференции по экономической психологии (книга 1). – Москва-Калуга, РПО, РГНФ, КНЦ, ИП РАН, КФ МГЭИ, КГПУ: 2002.

В сборник включены статьи и выступления 2-й Всероссийской конференции РПО по экономической психологии, состоявшейся в г. Калуге 21-23 июня 2002 г. при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (грант №02-06-00421 г/Ц).

В трудах отражены основные теоретические, практические и прикладные проблемы экономической психологии, связанные с ролью и местом человеческого фактора в основных сферах экономики (производство, потребление, обмен, распределение), психологическими особенностями субъектов экономических отношений, конкретными видами экономического поведения и экономической деятельности.

Ответственные за выпуск:

Посыпанов О.Г. – декан факультета психологии КГПУ им. К.Э. Циолковского, кандидат биологических наук;

Спасенников В.В. – заместитель директора КФ МГЭИ, доктор психологических наук.

Редакционная коллегия:

Енгальцев В.Ф. – заведующий кафедрой общей и юридической психологии КГПУ им. К.Э. Циолковского, кандидат психологических наук;

Журавлев А.Л. – заведующий лабораторией социальной и экономической психологии Института психологии РАН, доктор психологических наук;

Новиков В.В. – Президент МАПН, заведующий кафедрой социальной и политической психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова, доктор психологических наук, доктор экономических наук;

Посыпанов О.Г. – декан факультета психологии КГПУ им. К.Э. Циолковского, кандидат биологических наук;

Спасенников В.В. – заместитель директора КФ МГЭИ, доктор психологических наук.

Статьи и сообщения представлены в авторской редакции.

Корректор: Балнов В.В.

Компьютерная верстка: Балнов В.В., Петях А.В.

ISBN 5-89573-067-1

© Калужский филиал МГЭИ, КГПУ, 2002

Среди группы слушателей - работников государственных учреждений никто не дал положительного ответа. По мнению студентов, преобладание низкой заработной платы в условиях российской экономики является одной из причин низкой производительности труда на отечественных предприятиях.

О том, что в организации проводится деловая оценка персонала, указали 72,7% из первой группы и 58,4% - второй. Однако более половины опрошенных обратили внимание на формальный характер производимой оценки. Среди применяемых в организациях видов оценки персонала участники опроса отметили аттестацию, сертификацию.

Проведенное исследование дает лишь поверхностный срез особенностей кадровой работы в регионе. Тем не менее, полученные данные позволяют сделать вывод о том, что процесс реструктуризации деятельности кадровых служб в ряде организаций начинается. Наиболее развитыми функциями (из числа нормативных) к настоящему времени являются функции оценки и обучения персонала. Во многих организаций происходит становление функции отбора персонала. Тем не менее, в большинстве своем пока еще преобладают организации, в которых не выстроена эффективная система управления персоналом, и самым слабым звеном в работе с персоналом по-прежнему является система мотивации.

На наш взгляд, создание эффективных систем управления персоналом, укрепление их соответствующими специалистами, способными реализовать важнейшие направления кадровой работы в организации, обеспечение необходимых условий для эффективной работы каждого сотрудника организации – задача ближайшего времени.

ОБРАЗЫ КОНФЛИКТНОЙ СИТУАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗНОГО УРОВНЯ КОНФЛИКТНОСТИ

Н. И. Леонов (Ижевск)

Деятельность руководителя в современных условиях носит стрессово-конфликтный характер и от того, как руководитель ведет себя в конфликтной ситуации, разрешает эти ситуации, зависит возможная эффективность деятельности персонала. Целью нашего исследования являются выявление особенностей образа конфликтной ситуации, которые могут определять межличностное взаимодействие в ситуации конфликта.

В зависимости от уровня конфликтности нами были выделены руководители высокого, среднего и низкого уровня конфликтности.

Руководителям низкого уровня конфликтности, т.е. “неконфликтных”, характерно:

руководитель с артикулированной решеткой оценивает конфликтную ситуацию в следующих качествах: *довольство, отчаяние, страдание*. Это оценка эмоционального состояния и она имеет противоречивый, неоднозначный характер, т.е. конфликтное взаимодействие может приносить как огорчение, страдание, так радость и удовольствие. Вероятно, руководитель ориентирован на внутреннее эмоциональное переживание жизненных ситуаций. Он смотрит на мир через призму эмоций и чувств. Мы его назвали эмоционально-реагирующий тип конфликтной личности.

Для руководителя с фрагментарной решеткой конфликт воспринимается как *сложное* явление, а свое поведение он характеризует как *смирненное*. Конфликтная ситуация для него - это сложная жизненная ситуация. Она требует хорошей ориентировки в ситуации, анализа и предвидения действий как своих, так и своего противника, учета всевозможных последствий. Для руководителя это ситуация со множеством неизвестных переменных, т.к. мы обнаружили у данного руководителя дезориентацию в оценках окружающих. Таким образом, ситуация конфликта для него довольно напряженная, если не сказать угрожающая. В такой ситуации смирение оказывается наиболее приемлемым, возможно, единственным вариантом поведения. Такого руководителя можно назвать личностью приспособленческого типа.

Итак, руководители с низким уровнем конфликтности оценивают конфликтную ситуацию как сложную ситуацию социального взаимодействия, напряженную и в некоторой степени угрожающую. Она связана с негативными переживаниями, такими как страдание и отчаяние, но не всегда – иногда она может приносить удовольствие. В неопределенной, угрожающей ситуации руководители демонстрируют защитные, пассивные формы поведения. Можно предположить, что основной мотив данных руководителей — избегание неудач. Т.о., покорность и смирение можно рассматривать как стратегию поведения, направленную на эту цель.

Далее рассмотрим руководителей высокого уровня конфликтности (“конфликтных”):

Руководитель с артикулированной решеткой описывает конфликтную ситуацию как *незабываемую, небезразличную*, свое поведение как *уверенное*. Ситуация конфликта для него значимая, важная, возможно, в чем-то выигрышная. Поведение отличается уверенностью, что может свидетельствовать о завышенной самооценке. Можно сделать предположение, что конфликт для этого руководителя - это выгодное условие поддержания своей значимости, состоятельности, средство повышения своей самооценки. Назовем данного руководителя конфликтной личностью компенсирующего типа.

Руководитель с фрагментарной решеткой конфликтную ситуацию оце-

нивает как *проясняющую*. Ситуация конфликта для него не является сложной, неопределенной, скорее она в большей степени простая, понятная. Мир и окружающие люди существуют для этого руководителя как средство достижения собственных целей. Оценка другого человека имеет однозначный и примитивный характер, руководитель не видит индивидуальности, не воспринимает внутренний мир другого человека. Можно предположить, что сознание данного руководителя стереотипно, шаблонно. С одной стороны, это упрощает восприятие жизненных (конфликтных) ситуаций, а, с другой стороны, обедняет и искажает картину мира. Данный тип руководителя можно назвать конфликтной личностью психо-защитного типа.

Руководитель с монолитной решеткой характеризует ситуацию конфликта как *непрогнозируемую*, а свое эмоциональное состояние в конфликтной ситуации как *обиду*. Для руководителя эта ситуация непредсказуема, неопределенна. Обида в данном случае может свидетельствовать о присутствии фрустрации иного фактора (люди, обстоятельства), либо может быть как средство доказательства своей правоты, восстановления справедливости. У данного типа руководителя была обнаружена высокая потребность достижения успеха. Мы отнесли этого руководителя к типу победителя.

Итак, для руководителей высокого уровня конфликтности конфликт - это значимая, важная, в определенной степени простая и понятная ситуация. Мир для них - место, а люди - средство достижения своих целей, удовлетворения своих потребностей, т.е. можно предположить, что основной мотив их поведения - достижение успеха. Руководители не видят в каждом человеке Личность, его индивидуальность и уникальность. Конфликтная ситуация является необходимым условием доказательства своей значимости, собственного превосходства, восстановления справедливости.

И последняя группа - руководители среднего уровня конфликтности или "норма":

Руководитель с артикулированной решеткой не имеет каких-либо отличительных особенностей от других групп руководителей. Т.о. можно сказать, что это "средний" по всем показателям руководитель, т.е. он не имеет своих особых характеристик. Но его образ конфликтной ситуации, образ - себя, образ - другого в конфликте целостен и структурирован. Он воспринимает мир во всем многообразии, признает индивидуальность каждого человека. Его оценка объективна, он реально оценивает себя и окружающих в ситуации конфликта, выбирает соответствующую обстоятельствам стратегию поведения. Назовем данного руководителя толерантным типом конфликтной личности.

Для руководителя с фрагментарной решеткой конфликтная ситуация является *непрогнозируемой*. Своё поведение оценивает как *свободное*, а эмоциональное состояние - переживание *удовольствия*. Руководитель испыты-

тывает трудности в предсказании последствий конфликтной ситуации. Но, несмотря на эти трудности, он не ограничен в выборе своего поведения. И чаще всего руководитель остается удовлетворен результатом конфликтного взаимодействия. Данного руководителя можно назвать личностью прагматического типа.

Итак, руководители среднего уровня конфликтности имеют аналогичные черты обеих групп руководителей. С одной стороны, руководители воспринимают конфликтную ситуацию как в определенной степени сложную, непредсказуемую, неопределенную ситуацию социального взаимодействия. С другой стороны, они в большей степени удовлетворены собой, не ограничены в выборе стратегий поведения, т.е. более активны в социальном мире, что позволяет им с большим успехом достигать поставленных целей.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ВИРТУАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

М.Г. Либо (Санкт-Петербург)

Ваши сотрудники традиционно приходят в офис с 9 до 17, они тратят 10% суточного времени на транспорт, они не могут сосредоточиться на рабочем месте из-за постоянных внешних отвлечений, производительность труда в результате необходимости перекуров и неоптимального рабочего состояния крайне-низкая, условия их рабочих мест неэффективны, компания тратит огромные средства на аренду помещения в центре города, на оплату коммунальных услуг и парковки для машин, на содержание эффектного европейского офиса. В дополнение к вышесказанному вы не можете привлечь высокопрофессиональных специалистов, проживающих в других городах, вы теряете часть клиентов, которые не посещают с необходимой частотой центральную часть города, в случае непредвиденных экономических изменений на рынке вам придется уволить часть постоянного штата, либо в случае экономического роста, потребуется продолжительное время для отбора и найма квалифицированных сотрудников. В завершение, добавить невозможность работы в вашей традиционной компании людей с ограниченными физическими возможностями, и невозможность ведения эффективного бизнеса с партнерами из регионов с разницей в несколько часовых поясов.

Если половина вышеупомянутых проблем относится к вашей компании, то, значит, Вам стоит серьезно задуматься над возможностью перехода от традиционной формы компании к ее виртуальной форме.

История изучения виртуальных организаций берет начало в 70е годы 20