



Хроники организационной жизни

МОРГУНОВ Евгений Борисович

Московская высшая школа социальных и экономических наук, Москва, Россия

Рецензия на учебник «Организационная психология». Под ред. А. Б. Леоновой. М.: Инфра-М, 2013. ISBN 978-5-16-006052-1

Ключевые слова: организационная психология



Когда говорят о двадцати последних годах жизни в современной России, очень часто внимание уделяют значительным изменениям, произошедшим на глазах всего одного поколения. Раньше все вокруг было наше и ничье, а теперь таких «островков» почти совсем не осталось. Но что является социальным носителем столь драматических изменений? И с чем человек сталкивается каждый день своей жизни? Во взаимодействии с чем он видит улучшения своего положения или его ухудшения? Где он проводит почти половину своей осознаваемой жизни? Где его заслуги признают, а его, что очень существенно для россиянина, уважают? Конечно, это организации во всех их многообразии: мелкие и крупные, единичные и сетевые, частные и государственные, единовластные и акционерные, российские и международные. Все они функционируют, эволюционируют, закрываются и открываются вновь, нанимают новых работников и высвобождают, конфликтуют между собой и живут в мире. Динамика здесь заметна каждому и, конечно, пристальное внимание к их жизни обращено со стороны представителей сразу нескольких научных дисциплин: правоведения, социологии, наук о менеджменте, психологии.

Одним из первых в теме организационной психологии в России было посвящено учебное пособие А. Н. Занковского с одноименным названием¹, выдержавшее несколько изданий

¹ Занковский А. Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». М.: Флинта: МПСИ, 2000. 648 с. (2-е изд. М.: Флинта: МПСИ, 2002; 3-е изд. М.: Форум, 2009).

и продержавшее линию обороны на «образовательном фронте» целое десятилетие до выхода нового учебника, о котором пойдет речь в данной рецензии. Коллектив авторов, взявший на себя почетное обязательство подытожить опыт последних десятилетий и написать учебник по относительно новой научной дисциплине, состоит преимущественно из ученых, работающих или обучавшихся ранее в стенах Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова. Идейным вдохновителем и научным редактором учебника стала профессор Анна Борисовна Леонова, чья лаборатория, по сути, является ведущей в России по проблематике психологических и психофизиологических состояний человека.

Концептуально учебник состоит из трех частей. Первая часть «Организационная психология как комплексная научно-прикладная дисциплина» посвящена принципиальным вопросам существования этой дисциплины и особенностям ее предмета. Вторая часть «Анализ организационных взаимодействий» разворачивает фактуру организационной феноменологии с точки зрения отдельного работника, группы (подразделения) и в общеорганизационном масштабе. В третьей части «Основные направления практической работы психолога в организациях» раскрыты наиболее часто встречаемые роли профессионального психолога как сотрудника организации или как привлеченного в нее под определенный запрос консультанта. Первая и третья части по объему примерно равны второй части. Впрочем, нельзя утверждать, что в данном случае размер части соответствует ее значимости. На самом деле, каждая из частей по-своему важна. Первая часть задает координаты организационной психологии и ее своеобразие, третья часть во многом оригинальна, поскольку придает учебнику деятельностный контекст, разворачивает предметную область организационной психологии от описательно-аналитического плана в сторону конкретных занятий практически работающего в организации специалиста. По сравнению с третьей частью вторая часть учебника выглядит более традиционной, поскольку касается тем, обсуждаемых в специальной литературе на протяжении последних десятилетий: трудовая мотивация, группы и их взаимодействие, лидерство, социально-психологический климат и т.п. Однако, она принципиально важна, так как должна знакомить студента-психолога с базовыми представлениями, наработанными психологами за столетие существования нашей науки.

Перед автором первой главы учебника стояла непростая задача кратко и емко определить предмет, связи и историю становления организационной психологии. В целом с нею автор справился. В то же время, очевидно, что каждая из указанных тем достойна и более обширного описания. То же можно сказать и о второй главе, которая включает в себя краткое описание таких вопросов как нормативные структуры организаций, их метафоры, точки зрения на человека как на необходимый компонент любой организации и т.п. Традиционно считается, что данные вопросы рассматриваются в особой дисциплине «Теория организации». Один из самых уважаемых в российской высшей школе учебник по этой дисциплине, написанный член-корреспондентом РАН Б. З. Мильнером², насчитывает более 800 страниц. Здесь же перед автором стояла весьма непростая задача — «упаковать» обширные сведения в весьма малую форму. Самое интересное, что А. Б. Леонова решила ее, уложив многие обычно фигурирующие в учебниках по теории организации концепции в новые схемы изложения. Одна из них состоит в изложении девяти метафор организации, а другая — в описании пяти схем анализа человека, подразумевающих акценты на его разные особенности. Глава три посвящена системно-структурному анализу организации, в которой определяются многие необходимые для дальнейшего изложения понятия, вводятся базовые представления о процессах и функциях, осуществляемых в организации и для организации, некоторых

² Мильнер Б. З. Теория организаций. М.: Инфра-М, 2008. 864 с.

пространственно-временных характеристиках, детерминирующих существо происходящих в ней процессов. Четвертая глава задает внешний контекст существования многих организаций в современном мире, повествует о таких важных процессах, коими являются глобализация, информатизация, технологизация и виртуализация современной жизни. Все они придают развитию организаций особый ход, а многим кажущимся классическими представлениям из области экономики и менеджмента — временный и преходящий характер.

Во второй части учебника логика изложения вынуждает авторов начать с определения базовых представлений. Как бы динамично ни развивался современный мир, никому пока не удалось отменить такие реалии, как рабочее место (пост), на котором каждый активно работающий человек достигает своих производственных результатов. Пусть посты стали удаленными или распределенными, смешанными и «ко-воркингowymi», но они есть и будут в ближайшей перспективе. А поэтому нуждаются в классификации, сравнении и тому подобным аналитических процедурах. Подобные вопросы рассматриваются в пятой главе учебника. Нечто аналогичное можно сказать и о шестой главе, где речь идет о понятии «профессиональная деятельность». В некотором смысле данная тема является общей у организационных психологов и психологов труда. Это такой же факт, как и тот, что психология труда является одной из «прародительниц» организационной психологии. Но организационным психологам по-прежнему необходимы научные представления и методы, которые были выработаны такими классиками психологии труда, как С. Г. Геллерштейн и И. Н. Шпильрейн.

В седьмой главе учебника речь идет о субъективной картине мира, в которой есть место трудовой деятельности, а также связываемым с ней ценностям. Частично эта тема может считаться смежной с социологией профессий, но в анализируемом учебнике она нужна, поскольку приоткрывает образ работы, формирующийся у человека в ее ходе, а часто, превосходящий и определяющий отношение к ней. В этом смысле слова образ может детерминировать потенциальную производительность работника.

Мотивация к труду рассмотрена в восьмой главе учебника. Глава написана во многом традиционно. Ничего не поделаешь — тема популярная и без нее не обойтись ни в данном учебнике, ни во многих учебниках по менеджменту. Студент обязан знать, чем теория Ф. Херцберга отличается от теории В. Врума, и другие подобные вещи.

Менее традиционной мне представляется девятая глава, в которой речь ведется о профессиональном стрессе и профессиональных деформациях. С одной стороны, данная тема роднит организационную психологию с психологией личности и даже с медицинской психологией. С другой стороны, данные темы недостижимо трудны для специалистов в области менеджмента. И поэтому редко просматриваются в книгах об организации и управлении. Максимум, на что способны их авторы, это связывать некоторые управленческие явления с общепсихологическими. И то, часто, в упрощенном и уплощенном виде. Но вот провести параллели между управлением и более глубинными отраслями психологии под силу только самим психологам. И мне кажется, что во многом именно в этом наше «рыночное преимущество» по сравнению с авторами от экономики и менеджмента. Для нас не так сложно увидеть связь между особенностями управления в организации и определенными личностными синдромами, пограничными состояниями, профессиональными деформациями, семейными проблемами и т.д. А это может придать неочевидность и нетривиальность организационно-психологическому взгляду на менеджмент и экономическую целесообразность. Именно на этом строил оригинальную концепцию соотношения нормативности и дескриптивности в менеджменте нобелевский лауреат в области экономики Герберт Саймон. Он преуспел, но это — скорее единичный случай, исключение, подтверждающее правило.

В десятой главе происходит своеобразное масштабирование — с характеристик индивида предмет рассмотрения расширяется на характеристики производственных групп. Обсуждаются виды групп, вводятся представления о команде, рассматриваются динамические характеристики групп в норме и патологии, описываются особенности межгруппового взаимодействия. Мне кажется, что указанные предметы очень важны, поскольку тесно связаны с глубинной проблематикой организационной психологии. Категория «группа (подразделение)» может претендовать в организационной психологии на роль единицы анализа в не меньшей степени, чем категория «субъект труда» — в психологии труда.

Лидерству, рассматриваемому в одиннадцатой главе, как научной проблеме исполнилось более полувека, но никогда она не теряла своего интригующего начала для массовой аудитории. Это понятно. Почти каждый человек не против исполнять эту особую роль. Так было во времена Курта Левина, придавшего данной проблеме заметный импульс. Не изменилась ситуация и сейчас. А пока исследователям есть что добавить к данной проблематике, авторы учебной литературы будут с удовольствием включать ее в свое оглавление.

В двенадцатой главе речь идет о социально-психологическом климате и его связи с конфликтностью в организации. Данный логический ход представляется мне новаторским, поскольку обычно две данные проблемы не сосуществуют в одной главе, а выводятся в разные главы. Совместное же их обсуждение придает главе особый ракурс.

Глава тринадцатая учебника содержит информацию о власти как особом феномене, связывающем организацию и придающем ей индивидуальность и особую составляющую. Поняв специфику властных отношений в организации, можно правильно оценить ее сущность. Не случайно тема власти явилась центральной для учебника А. Н. Занковского. Поэтому так не просто уложить весь имеющийся материал по данной теме в формат главы. Тем не менее, ее автору это успешно удалось.

В следующей четырнадцатой главе задача не менее масштабная. Проблеме принятия решений посвящено немало монографий. Ее пытаются решать с разных сторон. В том числе специалисты в области психологии мышления, образования и искусственного интеллекта. Среди заметных отечественных явлений в этой области можно назвать, например, работы О. К. Тихомирова и О. И. Ларичева. Все так, но автор выбрал из всего материала действительно важный и построил на нем свое изложение темы.

Я перешел к рассмотрению следующей пятнадцатой главы и поймал себя на мысли, что здесь возникла та же проблема, что и в двух предыдущих. Предмет столь же объемный и столь же остро стоит вопрос о выборе материала для изложения в столь ограниченном пространстве отдельной главы. Более того, снова две обширные темы в одной главе: организационная культура и приверженность организации. Как по первой теме издано уже немало монографий и учебников, так и второй теме будет тесновато в одной главе. Напомню, например, что в близкой мне по духу хрестоматии Барри Стоу «Антология организационной психологии»³ как первой, так и второй теме выделено больше, чем по одной главе. Можно сказать одно: поскольку указанные темы и популярны, и обширны, их включение в учебник можно только приветствовать. Для себя я пометил изложенную в главе концепцию Б. Кабанова и Дж. Дейли как экзотическую и весьма перспективную.

Шестнадцатая глава учебника задает его предмету дополнительное измерение. Речь в главе идет об организационном развитии, т.е. об организации в динамике — от ее зарождения до прекращения деятельности. Здесь немало моделей, нуждающихся в изложении. Однако, важно другое. Есть еще и организационно-технологический аспект, в рамках которого

³ Антология организационной психологии / под ред. Б. М. Стоу. М.: Вершина, 2005. 712 с.

понятие «организационное развитие» интерпретируется как комплекс мер по усовершенствованию внутриорганизационных отношений. На него автор главы указывает, но анализирует его заметно меньше, указанный выше аспект — стадии жизненного цикла организации.

Семнадцатая глава учебника начинается следующей частью учебника, посвященную деятельности психолога в организации. Глава по задачам методологическая, обосновывающая данный инструментальный ракурс рассмотрения. В ней определяются потенциальные задачи организационного психолога, излагается ролевое позиционирование психолога (по концепции Ю. М. Жукова), предлагаются этические стандарты поведения психолога-практика, работающего в организации и с организацией.

После общего эскиза задач и ролей психолога авторы учебника переходят к их изложению по отдельности. В восемнадцатой главе описываются действия в ходе организационной диагностики, методы, позволяющие ее производить, этапы проведения диагностики.

Девятнадцатая глава излагает принципы и концепции организационного консультирования. В ней довольно подробно описаны критерии его эффективности и ведущие парадигмы этой деятельности. В качестве базовой автор рассматривает модель «Персонал СММ», опирающуюся на оригинальную концепцию уровней организационной зрелости. Автор демонстрирует, что набор мер организационного консультирования должен быть адекватен уровню организационной зрелости. В противном случае он с большой вероятностью не достигнет должного успеха.

Оценка персонала вынесена в качестве ведущей темы двадцатой главы. Рассматриваются различные аспекты оценки персонала. В качестве базовой принимается оценка работников по компетенциям. Далее логика приводит автора к необходимости изложения основных принципов такого метода, как Центр оценки. Можно предположить, что такой подход был выбран по той причине, что в силу комплексности в его рамках может быть рассмотрено или хотя бы упомянуто подавляющее большинство других более локальных методик оценки персонала. Так оно и есть. Освоив центр оценки, молодой специалист будет в состоянии подобрать и другой более локальный метод сравнения работников и их успехов между собой.

В двадцать первой главе авторы анализируют практику проведения тренингов как многофункциональный метод воздействия на организацию и ее сотрудников. В главе приводится внушительный список полезных для организации функций тренинга, с каждой из которых нельзя не согласиться. Автор придерживается той точки зрения, что тренинг сам по себе может нуждаться в нескольких дополнительных этапах работы психолога, включающих диагностику персонала и его потребностей в обучении, фокусировку целей будущей тренинговой программы, подбор методик и итоговую оценку результативности тренинга. Такую позицию автора нельзя не приветствовать, поскольку она придает тренингу определенную технологическую завершенность и самодостаточность, с которой он может занять более солидное место в ряду прикладных психологических методов.

Психическое здоровье персонала — тема очень актуальная в нашей нынешней действительности. Во многих психологических проблемах работников виноваты информационные, эмоциональные перегрузки, диктуемые темпами нашей сегодняшней жизни, почти не соразмерными базовым характеристикам человека. Очевидно, что данная проблематика обладает высокой и опережающей актуальностью. И если сказанное верно, то может оказаться, что нормирования и регулирования режима труда и отдыха уже недостаточно, чтобы добиться существенного успеха в данной области психологической практики. Могут потребоваться более радикальные методики, предполагающие повсеместное внедрение суггестивных и даже фармакологических способов решения данной проблемы.

Что в итоге? Учебник получился емким, сбалансированным с точки зрения соотношения традиционных и инновационных составляющих. Это, действительно, учебник по жанру, поскольку стремится к изложению основных субпредметных областей, сформированных в единую научно-предметную дисциплину. В тексте прослеживается увлеченность каждого из авторов своей научной проблематикой. А то, что интересно автору, будет интересно и читателю.

Предложения (ко второму изданию).

Во-первых, главы «Организационная диагностика» и «Организационное консультирование» представляются частями единого процесса, выполняемого высококвалифицированными специалистами. Есть такое мнение, что диагностический этап является необходимой частью организационного консультирования. Отсюда вытекает несколько иная логика позиционирования глав, одна из которых может быть посвящена организационной диагностике, а другая введению изменений в организации или интервенции. Стоит заметить, что в главе «Организационное консультирование» также немало места отведено организационной диагностике с целью выявления уровня организационной зрелости и совсем немного пространства отведено введению организационных изменений.

Во-вторых, общая структура учебника содержит большое количество материалов, тесным образом связывающих данный учебник с другими учебниками по менеджменту и организационному поведению. В то же время, есть и немало собственно организационно-психологических тем, которые упомянуты лишь мельком. Это касается таких тем, как неформальные отношения в организации, распространение информации по неформальным каналам, личные привязанности, особенности формирования карьеры работника в зависимости от его личностных особенностей и характеристик самой организации, феноменология организационного конформизма и т.д. Все эти темы могли бы создать организационной психологии большую притягательную ауру, связать ее с проблематикой психологии личности, по-особому проявляющейся в современном организационном контексте. Кроме того, проблематика организационной психологии получила бы заметный импульс к отделению от ставших традиционно менеджериальными тем — лидерства, управленческой команды, принятия решений. Организационные психологи должны считать себя вправе поднимать острые психологические проблемы организационной жизни: проблему руководящего диктата, начальничьего чванства, источников волюнтаризма в принимаемых решениях, роста отчуждения работника от организации в условиях углубляющихся различий в интересах собственников и наемных работников. Уделяя внимание данной проблематике, организационные психологи могли бы укрепить свою непохожесть на управленческих психологов. Нашими клиентами могли бы стать не только руководители и чиновники, но и любой работающий в организации человек. Все это чрезвычайно актуально в современной России, но в далеко не полной мере рассматривается в анализируемом учебнике.

В-третьих, в науках об управлении за последние десятилетия важным инструментом подготовки менеджеров стали кейсы во всем их жанровом разнообразии: от минималистских форм до многостраничных классических образцов, позволяющих решать образовательные и диагностические задачи. Опыт подготовки менеджеров показал, что форма кейса позволяет в уникальном виде показать студентам всю неповторимость и многоаспектность реальной организационной жизни. Метод кейсов вошел и в практику психологического тестирования и в подготовку медицинских психологов. Было бы желательно, чтобы в следующем издании данного учебника организационные кейсы также стали полноправным жанром.

Наконец, стоит заметить, что несмотря на значительное внимание, уделенное в учебнике компетентностному подходу, о наборе компетенций, требуемых к освоению в рамках дисциплины «Организационная психология», не сказано ни слова.

В целом же анализируемый учебник можно считать уникальной работой, имеющей целью собрать воедино организационно-психологическую проблематику, а также определить границы между этой относительно новой научно-прикладной дисциплиной и такими более традиционными и имеющими длительную историю, как социальная психология, психология труда, эргономика, управление человеческими ресурсами и социология организаций. Выход данного учебника в свет является важной вехой на пути становления отечественной организационной психологии.

Chronicles of Organizational Life

Evgeny B. MORGUNOV

Moscow Higher School of Social and Economic Sciences, Moscow, Russia

Review of the textbook by A. B. Leonova (Ed.). «Organizational Psychology». Moscow: Infra-M, 2013.
ISBN 978-5-16-006052-1

Keywords: organizational psychology