



## Академическая и практическая психология

**ИВАНОВ Михаил Аркадьевич**

*Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия*

*Национальный институт сертифицированных консультантов по управлению, Москва, Россия*

**ШТРОО Владимир Артурович**

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия*

**Аннотация.** В последние полтора десятка лет в нашей стране с новой силой вспыхнул интерес к теме взаимодействия между академической и практической психологией, появилось множество публикаций, посвящённых этой теме. Нам кажется, что такая непрекращающаяся десятилетиями дискуссия не случайна. Стремление теоретически и методологически проанализировать различия между практикой и наукой в современной психологии, найти конструктивные пути их взаимодействия задаёт во многом наше ближайшее будущее, помогая практике не скатиться в шарлатанство, а науке выйти на новый уровень, за пределы анализа лишь корреляций мнений и субъективных представлений. Прикладной психологией по общей логике являются отвечающие на «внешний» запрос исследования конкретного эмпирического объекта научными методами, заканчивающиеся рекомендациями или разработанными программами изменений. Такие исследования проводились и в России в самых разных областях. Они не были запрещены в советские годы, и здесь преемственность между наукой и её «прикладными воплощениями» сохраняется. Практической же психологией в нашей стране называют профессиональную деятельность, направленную на изменение личности, группы, организации, то есть предполагающую не столько изучение, сколько воздействие. Именно это направление оказалось запрещённым в нашей стране и, возникнув вновь лишь в середине 1970-х годов, начало бурно развиваться, так и не определившись в своих отношениях с фундаментальной наукой. Данная статья посвящена поиску ответа на выше поставленные вопросы. Мы намерены проанализировать соотношение академической и практической психологии с точки зрения их различий и возможностей интеграции на примере такой специфической области, как организационная психология. В качестве ключевых параметров для сравнения используются такие, как: цель, границы, обобщение, методы, взаимодействие, результат, язык, критерии эффективности. В завершение намечаются два пути возможной интеграции академической и практической психологии — исследование действием в рамках междисциплинарных проектов и проблемно-ориентированная коммуникация в профессиональном сообществе.

**Ключевые слова:** академическая психология; прикладная психология; практическая психология; организационная психология; психолог-практик.

## Введение

Сложная история Российской Федерации не могла не оказать влияния на развитие психологии — как академической, так и практической. Но если преемственность в академической психологии усилиями С. Л. Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, А. Р. Лурии, Б. Г. Ананьева, В. Н. Мясищева, Б. В. Зейгарник всё же удалось сохранить, то развитие практической психологии было в 1930-х годах прервано, а в середине 1970-х годов началось практически с нуля. Примечательно, что в 1970-е годы практическая психология уже в значительно большей степени ориентировалась на западные традиции, чем на существенные наработки отечественных педологов и психотехников. Более того, практическая психология воспринималась в то время большинством отечественных академических психологов, как нечто «инородное». Поэтому 1980-е годы прошли в бурных дискуссиях между академическими и практическими психологами.

В те годы академические психологи в Советском Союзе преобладали в своей общей массе, отношение их к так называемым «практическим психологам» было во многом снисходительным, а в ряде случаев — и довольно агрессивным. Утверждения о том, что практическая психология не считается наукой, а сами практические психологи, по сути, являются шарлатанами, были широко распространены. Не удивительно, что именно в эти годы появляются первые статьи, посвящённые анализу различий между академической и практической психологией. Наиболее глубокий анализ был предпринят, на наш взгляд, А. М. Эткиндо. В его статье впервые делается попытка выделить и описать различия в понимании академической и практической психологией таких ключевых категорий, как: «пространство», «время», «причинность», «образ человека», «картина мира». Автор призывает специалистов к диалогу, подчёркивая целостность психологии, метафорически сравнивая науку и практику в психологии с отношениями двух полушарий головного мозга (Эткин, 1987).

В эти же годы выходят монография А. А. Пузыря «Культурно-историческая теория Л. С. Выготского и современная психология» и небольшая по объёму, но быстро завоевавшая популярность среди психологов-практиков книжка Н. В. Цзена и Ю. В. Пахомова «Психотехнические игры в спорте». А. А. Пузырей первым, пытаясь восстановить преемственность практической психологии, обращается к работам Л. С. Выготского (Выготский, 1982), в которых анализируется двойственность психологии, и где развитие психотехники рассматривается как перспективный путь выхода из кризиса (Пузырей, 1986). Книга Н. В. Цзена и Ю. В. Пахомова была фактически первым методическим пособием, демонстрирующим не только развитие, но и впечатляющее применение психотехнической традиции в конкретной практике (Цзен, Пахомов, 1985).

В 1990-х годах ситуация резко изменилась. И снова это было связано с политическими и социально-экономическими событиями, произошедшими в нашей стране. Преподавая в конце 1980-х — начале 1990-х годов дисциплину «Основы практической психологии» на факультете психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, первый автор получил возможность наглядно проследить эти изменения. Каждый год мы спрашивали студентов старших курсов, кем они видят себя по окончании факультета: исследователями или практиками. В конце 1980-х годов только два-три человека в группе из 25 студентов, специализирующихся по социальной психологии, видели себя психологами-практиками. Но уже к середине 1990-х годов пропорция стала обратной: теперь лишь единицы предполагали, что после окончания факультета продолжат заниматься академической психологией. Второй автор, закончив тот же факультет в начале 1980-х годов, исходно представлял свою карьеру скорее академиче-

ской, однако в действительности начал работать промышленным психологом на одном из крупнейших предприятий электронной промышленности СССР, попутно осваивая практику семейного консультирования и ночные дежурства на «Телефоне доверия».

Невозможность прожить, занимаясь лишь научными исследованиями, привела к тому, что, забыв про недавние дискуссии, подавляющее большинство психологов «кинулись» заниматься той или иной психологической практикой. Практических психологов по всей стране начали готовить во многих вузах по ускоренной программе за девять месяцев<sup>1</sup>. При этом почти сразу и довольно чётко определились две линии такой подготовки: психодиагностика и психотерапия (психологическое консультирование). Освоение стандартного набора методик (техник, приёмов) в той или иной области, вырванных из контекста их применения, доводило ситуацию до абсурда: подобный психолог-практик часто знал, *что* и *как* делать, но не знал, *когда*, *почему* и *зачем* нужно делать именно это (Хван, 1995). Чуть позже оформилась третья линия: проведение социально-психологических, а затем и бизнес-тренингов.

На наш взгляд, это изменение не пошло на пользу ни науке, ни практике, но полемика и попытки осознать специфику академической и практической психологии продолжались. В опубликованных в 1990-х годах статьях Ф. Е. Василюка было зафиксировано параллельное существование академической и практической психологии, и с опорой на идеи Л. С. Выготского и Г. Мюнстерберга предпринята очередная попытка интегрировать эти два направления психологии (Василюк 1992; 1996; Выготский, 1982; Мюнстерберг, 1996). «Итак, расщепление, грозящее расколоть психологию на две дисциплины, может быть преодолено развитием психотехнического подхода, вводящего психологическую практику внутрь психологической науки, а науку — внутрь практики» (Василюк, 1996, с. 39).

В 2000-х гг. интерес к этой теме вспыхнул снова, появилось множество публикаций, посвящённых этой теме (Журавлев, Ушаков, 2012; Кузовкин, 2012; Мазилев, 2015; Толочек, 2017; Юревич, 2012). Нам кажется, что такая непрекращающаяся десятилетиями дискуссия не случайна. Стремление теоретически и методологически проанализировать различия между практикой и наукой в современной психологии, найти конструктивные пути их взаимодействия задаёт во многом будущее, помогая практике не скатиться в шарлатанство, а науке выйти на новый уровень, за пределы анализа лишь корреляций мнений и субъективных представлений. По каким же вопросам до сих пор идёт полемика? Сформулируем их следующим образом.

1. Является ли практическая психология частью или направлением психологической науки? Могут ли практическая и академическая психология составить некую целостность?
2. Где проходят границы практической и академической психологии? Что представляет собой их пересекающаяся область, если таковая существует?
3. Как должны взаимодействовать между собой академическая и практическая психология?
4. Как и в каких объёмах должна преподаваться практическая психология в вузах? И должна ли?

Читателю, не погружённому глубоко в данную проблематику, ответы на эти вопросы могут показаться очевидными, но сам факт многолетней полемики и всё увеличивающийся разрыв между психологической практикой и академической наукой свидетельствуют о том, что общепринятых ответов на все эти вопросы профессионалы до сих пор не выработали. А ответы на них, на наш взгляд, имеют большое методологическое значение и для науки, и для практики.

Следует признать, что привычное обращение к англоязычной психологической литературе в данном случае мало помогает. Практикующие и академические психологи у них так же,

<sup>1</sup> Обоим авторам статьи довелось преподавать на подобных курсах. Своеобразный и весьма пестрый состав слушателей этих курсов, тех, кто пришёл «учиться на практического психолога», заслуживает отдельного разговора. Где они сейчас?

как и в России, как правило, находятся в натянутых отношениях и взаимодействуют между собой не очень активно (см. например: Ones et al., 2017). Но в англоязычной литературе нет понятия «практический психолог», есть академическая психология и прикладная психология (*applied psychology*). В журналах, посвящённых прикладной психологии, публикуются как результаты собственно прикладных исследований, так и статьи психологов-практиков (*practicing psychologists*). То есть чисто лингвистически в англоязычных странах практическая психология рассматривается как прикладная и, вместе с тем, неотъемлемая(!) часть науки.

Но прикладной психологией всё же по общей логике являются отвечающие на запрос исследования конкретного реального, то есть данного нам в эмпирическом опыте, объекта научными методами, заканчивающиеся рекомендациями по его корректировке или более глубоко разработанной программой долговременных изменений. Такие исследования проводились и в нашей стране в самых разных областях и А. Р. Лурия, и К. К. Платоновым (Лурия, 1948; Платонов, Шварц, 1948), и многими другими нашими соотечественниками. Они не были запрещены в советские годы, и здесь преемственность сохранялась.

Практической же психологией в нашей стране называют профессиональную деятельность, направленную на изменение личности, группы, организации, предполагающую не столько изучение, сколько воздействие. Именно это направление оказалось запрещённым в нашей стране и, возникнув вновь лишь в середине 1970-х годах, начало бурно развиваться, достигнув апогея в 1990-е годы, так и не определившись в своих отношениях с фундаментальной наукой.

Данная статья посвящена поиску ответа на выше поставленные вопросы. Мы намерены проанализировать соотношение академической и практической психологии с точки зрения их различий и возможностей интеграции на примере такой специфической области, как организационная психология.

## **Практическая психология как бизнес**

Начнём с того, что не могло быть осознано в 1980-е годы в нашей стране. Если совокупность академических психологических исследований организации как некоторого социального феномена объективно относятся к науке и позиционируют себя как «наука», то всевозможные корпоративные тренинги, различные виды организационного (управленческого) консультирования и коучинг — сегодня являются отраслью бизнеса, причём отраслью многомиллиардной. Практическая психология, став бизнесом, вынуждена развиваться и подчиняться законам и логике бизнеса. Она превратилась в услугу среди множества других услуг на рынке. Практическая психология оказалась в высоко конкурентной среде и была вынуждена соответствовать требованиям и потребностям клиентов и заказчиков или «воспитывать» у них новые потребности и требования.

Как известно, двигателем продаж является реклама. И этой аксиоме бизнеса уже давно следует практическая психология. В средствах массовой информации постоянно появляются предложения психологов-практиков, которые иногда кажутся «дикими» академическим специалистам, но при этом весьма успешно привлекают клиентов. В практической психологии, как это всегда происходит в бизнесе, формируется мода: «модные методы», «модные подходы». мода должна регулярно меняться, и это регулярно происходит во всех областях практической психологии. В области практической организационной психологии в нашей стране в разные периоды модными были такие услуги, как: обучение персонала в форме тренингов, формирование корпоративной культуры, стратегические сессии, ассесмент-

центр, коучинг. Сейчас это — эджайл-подход<sup>2</sup>, скрам-технологии<sup>3</sup> и дизайн-мышление<sup>4</sup>. Крупные компании вынуждены следовать моде, соревнуются за то, что они «передовые» и уже внедрились у себя бережливое производство<sup>5</sup> и холакратию<sup>6</sup>. Появились консалтинговые услуги для широкого потребления (для всех) и продукты эксклюзивные. На рынке есть «дешёвые» и «дорогие» психологи. При этом в консалтинговой практике, как и в практике информационных технологий, появились «продвинутые» пользователи, которые из своих поездок за рубеж привозят самые новые управленческие технологии, как раньше жены заводчиков привозили самые модные дамские туалеты из Парижа.

Всё это может не нравиться профессионалам-психологам. Ведь для них очевидно, что каждая организация уникальна, что российский бизнес сильно отличается от западного, что есть и уникальная культура страны. Но рынок диктует свои правила игры. И ответ профессионалов должен быть адекватным. Одни из них пытаются защититься принятыми у нас в стране способами, и призывают законодательно отрегулировать рынок психологической практики. Например, как нам довелось услышать на одной из недавно проходивших конференций по управленческому консультированию, прозвучало предложение закрыть российский рынок для западных консалтинговых фирм. Другие профессионалы апеллируют к кодексам профессиональной этики, сертификации консультантов, использованию профессиональных стандартов. Существенным, на наш взгляд, является тот факт, что поскольку наука в настоящий момент для российского населения сложна, малопонятна и не модна, превращение практической психологии в набор рыночных услуг всё больше расширяет пропасть между академической и практической психологией.

## Академическая и практическая психология: различия и сходства

С другой стороны, продолжаются академические дискуссии о границах научного знания, о понимании собственно научности (Аршинов, 1999; Степин, 2009). Представления о современной науке как постнеклассической, предполагающей системный подход, междисциплинарность и переход к пониманию причинности как вероятностной, могли бы во многом объяснить и сгладить противоречия между практической и академической психологиями. Но проблема в том, что в современной психологии всё же преобладает позитивистское

2 **Эджайл** (от англ. *agile*) — подвижный, проворный, быстрый, живой. Гибкая методология разработки (англ. *Agile software development*, *agile*-методы) — совокупность принципов разработки программного обеспечения, ориентированных на использование итераций, динамическое формирование требований к продукту и обеспечение их реализации в результате постоянного взаимодействия внутри самоорганизующихся рабочих групп, состоящих из специалистов различного профиля. Примечательно, что из сферы разработки программного обеспечения эджайл-подход был не критично, но зато быстро и проворно распространён в России на сферу командного менеджмента и управления в целом.

3 **Скрам** (от англ. *scrum*) — термин, заимствованный из командной спортивной игры регби и буквально означающий «схватку за мяч». Этот термин фактически повторил судьбу термина «эджайл», то есть из сферы разработки программного обеспечения перекочевал в управление проектами и общий менеджмент. При этом термин «скрам» иногда транслируется как рядоположенный понятию «эджайл», а иногда, наряду с ещё одним термином японского происхождения «канбан» (*kanban*), представляется как частный эджайл-метод.

4 **Дизайн-мышление** (от англ. *design thinking*) — это способ создания новых продуктов и услуг, ориентированных на конечного пользователя, а шире — методология решения инженерных или бизнес-задач, предпочитающая аналитическому творческий подход. Однако в ответ на вопрос о том, кто стоял у истоков дизайн-мышления, вам скорее назовут «модного» автора Тима Брауна (2018), чем Питера Роу или Герберта Саймона (Row, 1987; Simon, 1996).

5 **Бережливое производство** (от англ. *lean production*) — концепция управления производственным предприятием с целью устранения всех видов потерь. Бережливое производство предполагает максимальную ориентацию на потребителя и вовлечение в процесс оптимизации бизнеса каждого сотрудника. Возникла как интерпретация идей производственной системы компании *Toyota* американскими исследователями её феномена (Krafcik, 1988).

6 **Холакратия** (от англ. *holacracy*) — концепция управления организацией, в которой полномочия и ответственность за принятие решений распределяются не вдоль управленческой иерархии, а по всей *холархии* (термин придуман Артуром Кёстлером в книге «Призрак в машине» (Koestler, 1967), то есть иерархии самоорганизующихся команд, или кругов (Лалу, 2016; Robertson, 2007).

понимание научности, междисциплинарность встречается не часто, более того, наблюдается ярко выраженная тенденция к психологическому редукционизму<sup>7</sup>.

Работы, где организация рассматривается и анализируется как некая *психическая реальность*, по аналогии с группой и личностью, публикуются всё чаще, при том, что в них абсолютно игнорируется содержание совокупной организационной деятельности, рынок, на котором присутствует организация, законодательство, политика, технологии и экология. То есть вместо системного анализа в большинстве академических исследований продолжается традиция изучения «чистой психологии» даже при работе со сложными живыми системами. Это особенно странно, учитывая, что такое значимое направление науки и практики как организационное развитие (*organizational development*) формировалось под влиянием, как раз системного подхода. Более того, системный подход обычно рассматривается как один из источников этого направления исследований (McLennan, 1988).

Достаточно обратить внимание на базовые выводы, к которым пришли исследователи организационного развития: открытые организации эффективнее закрытых, демократический стиль лидерства эффективнее авторитарного. Эти выводы были подтверждены многократно, начиная с классических исследований Курта Левина. Защищено огромное количество диссертаций и дипломных работ на эту тему. Политики во всём мире требуют открытости от организаций. Но всё это не помогает. Все практики знают, что на сегодня в мире лишь небольшое количество организаций можно отнести к открытым, в большинстве организаций используется авторитарный стиль руководства, несмотря на то, что в университетах слушателей знакомят с упомянутыми выводами научных исследований.

И объяснение напрашивается само собой. Пока взаимодействие между организациями носит агрессивный, а часто и просто военный характер, пока организациям приходится защищаться и от недобросовестной конкуренции, и от агрессивных и непредсказуемых действий правительств, оптимальными оказываются закрытые организации с авторитарным лидерством. Не случайно уже в 1980-е годы Ларри Грайнер и Вирджиния Шайн в своей книге «Власть и организационное развитие» пишут о бессмысленности утверждения, что X-организации плохи, а Y-организации хороши<sup>8</sup>, когда в большинство успешных организаций являются закрытыми (Greiner, Schein, 1988, p. 3).

Изменившееся понимание науки и критериев научности могло бы помочь преодолеть параллельность (изолированность друг от друга) развития академической и практической психологии. Но существует множество других принципиальных отличий между академической и практической ветвями в организационной психологии, которые этому препятствуют. В Таблице 1 мы постарались перечислить некоторые существенные, на наш взгляд, отличия науки и практики в области психологии. Попробуем их подробнее описать и обосновать. Но прежде постараемся сформулировать наше общее представление, лежащее, как нам кажется в основе всех этих различий.

Для нас практическая психология не является наукой. Так же как инженерия — это не математика, физика или химия. Так же как медицина — это не физиология, биохимия или генетика. Создание многих сохранившихся памятников древних культур невозможно объяснить с точки зрения современной науки — инженерная практика старше науки. Так же и с практической психологией, которая появляется с того момента, как человек был вынужден что-то делать со своими чувствами и переживаниями, с чувствами и переживаниями других людей, как-то организовывать совместное взаимодействие. Поэтому мы находим

<sup>7</sup> Справедливости ради, стоит признать, что организационная реальность подвергается самым различным видам редукционизма, далеко не только психологического, но и социологического, инженерного, экономического и даже менеджериального.

<sup>8</sup> Обозначения заимствованы из концепции Д. МакГрегора, который ввёл в обиход организационной психологии представления о существовании так называемых теорий X и Y (McGregor, 1957).

психотехники при изучении любой эзотерической системы, любой религии, любой системы боевых искусств или оздоровления. Точно так же, обращаясь к истории государств, компаний и армий, мы находим опыт применения управленческих технологий и принципов, ставших известными науке значительно позже.

Таблица 1. Различия между академической и практической психологией

Параметры сравнения	Академическая психология	Практическая психология
Цель	Производство нового научного знания.	Изменение личности, группы, организации.
Границы	Дисциплинарные.	Полидисциплинарные.
Обобщение	Научные теории, концепции, теоретические модели.	Мировоззрение, идеология, мифы, экспертное знание.
Методы	Исследовательские, опосредованные, инструментальные, минимизирующие воздействие на объект изучения.	Все методы воздействующие, даже методы диагностики. Предполагают вмешательство, проблематизацию сознания обеих сторон. Рассчитаны на возникновение инсайта по ходу использования.
Взаимодействие	Субъект-объектные.	Субъект-субъектные.
Результат	Репрезентативный и воспроизводимый.	Уникальный, единичный, конкретный.
Язык	Научные термины, за которыми стоят феномены и закономерности, обобщённые в понятия.	Обыденный язык, понятный клиенту.
Критерии эффективности	Количество публикаций, индекс цитирования, оценка научного сообщества.	Объективные критерии оценки произошедших изменений.

## Цель

Современная наука сильно отличается от классической. Уже со времён начала исследований в области квантовой физики изменилось понимание причинности, выявилось влияние экспериментатора на получаемый результат. Науке становится тесно в рамках монодисциплинарности, возникает всё больше междисциплинарных направлений. Кардинально изменилась экономика науки. При переходе на оценку эффективности науки по количеству публикаций и индексам цитируемости, выбору стратегических направлений развития научных исследований по внешним для самой науки критериям, она становится всё более конъюнктурной и напоминающей бизнес. И всё же, главное — цель научного творчества — остаётся неизменной. Наука занималась и продолжает заниматься производством новых научных знаний, и неформальная оценка эффективности отдельных учёных и научных коллективов профессиональным сообществом основывается именно на этих критериях: насколько новым оказывается полученное знание и насколько научным (соответствующим научным требованиям) оно является. И с этой точки зрения, можно говорить о логике развития науки, о смене и преемственности научно-исследовательских программ (Лакатос, 2008; Ярошевский, 1977). При всей специфичности психологии как науки и, в частности, организационной психологии, она преследует ту же цель, и её результаты оцениваются по тем же критериям.

Конечная же цель практической психологии совсем иная: не узнать и объяснить новое (хотя это происходит регулярно, и для работы необходимо), а произвести изменение или помочь измениться конкретной личности, группе, организации. Такая цель недостижима при соблюдении дисциплинарных ограничений, характерных для классической науки. Практика полидисциплинарна. Практическая психология не может опираться лишь на научные психологические знания. Наука выявляет общие закономерности. А практическая психология имеет дело с самыми различными проявлениями этих закономерностей, с ситуациями, когда эти закономерности противоречат друг другу, сталкиваются друг с другом.

Наконец, все эмпирические данные в организационной психологии вероятностны. Даже работая с корреляционным анализом, мы говорим об «уровне значимости». А на практике мы порой встречаемся с теми величинами, которые не укладываются в одно- или пятипроцентную вероятность ошибки. То есть возникают разрывы в понимании. Практик регулярно попадает в область незнания или недостаточного знания и вынужден как-то эти разрывы заполнять и объяснять. Возникают ненаучные теории, объясняющие не полученные строго научными методами обширные эмпирические данные, а частные, порой единичные факты и явления, с которыми сталкивается профессионал на практике в конкретных случаях. Неслучайно психологическую практику называют искусством, где тоже есть свои теории и теоретики, но всё же чаще апеллируют к интуиции.

### **Границы**

Выше мы уже писали о дисциплинарности, междисциплинарности и полидисциплинарности. Но рассмотрим эти понятия и их соотношение с точки зрения задания границ. И здесь нам понадобится обращение к системному подходу (Акофф, 1985; Акофф, Эмери, 1974; Аршинов, 2013; Бир, 2006; О'Коннер, Макдермотт, 2011; фон Берталанфи, 1969; Эшби, 2005). Центральным понятием для него является фигура наблюдателя. Наблюдатель распознаёт систему и её границы (Аршинов, 2013). Наблюдатель-учёный традиционно при этом занимается анализом, то есть расчленением целого на элементы, на составные части и выбирает в качестве объекта исследования тот элемент, который в большей мере может быть изучен и понят с помощью методов и подходов его дисциплины или хотя бы смежных дисциплин. Так биохимик, изучая память, исследует не запоминание как целостный процесс, а биохимические составляющие этого процесса. Учёный, таким образом, достаточно свободен в задании границ своего объекта наблюдения. Здесь речь идёт скорее о парадигме науки и о смелости самого учёного.

Иное дело у практика. Его границы различения не могут быть уже границ наблюдения его клиента, иначе пользы от него никакой. С ним просто не будут работать. Таким образом, он, работая, например, на «первое лицо», всегда вынужден иметь объектом наблюдения организацию как целостность, её взаимодействие с внешней средой. И именно с этой точки зрения анализировать все протекающие в ней процессы. То есть организационный психолог-практик, если он хочет быть эффективным, вынужден использовать не привычный научный анализ, а анализ системный<sup>9</sup> (Новосельцев, 2006; Попов, 2006). Но если организация как целостность со всеми её связями становится объектом наблюдения и воздействия, то только психологических знаний недостаточно, необходимы и экономические, и финансовые, и технологические, и юридические, и политические знания. С другой стороны, профессиональный психолог, расширяя границы различения, начинает видеть психологические проявления во всех процессах, протекающих в организации, всюду, где речь идёт о деятельности людей. Иногда это влечёт за собой использование специального понятийного аппарата. В частности, понятие «эргатическая система» может претендовать на центральное место в организационной психологии и психологии управления (Васильева, 2017).

### **Научные и ненаучные теории**

Вопросу о том, что такое научные теории, посвящено множество работ (Поппер, 1983; Степин 2006). Научная теория должна объяснять существующие эмпирические данные, давать возможность формулировать новые гипотезы и быть опровергаемой или подтверж-

<sup>9</sup> Впрочем, здесь возникает и методологический, и терминологический парадокс. Прежде всего потому, что «система есть целое, которое нельзя понять посредством анализа» (Акофф, 1985, с. 39). Иначе говоря, выражение «системный анализ» представляет собой оксюморон, поскольку ключевым методом системного мышления является не анализ, а синтез.



даемой новыми исследованиями. Существенно, что в отличие от других объясняющих конструкций научная теория не принимается на веру без обоснований и эмпирической проверки. Это главное отличие научных теорий от обыденных часто мифологических объяснений, с которыми постоянно приходится работать психологу-практику.

У клиентов есть свои представления о правильно устроенной организации и об эффективном управлении. Они формируются под влиянием чтения книг (не всегда научных и лучших), разговоров с коллегами, личного опыта, ценностных приоритетов, перерастают в убеждения, идеологизируются. Такие представления и убеждения используются клиентами для рационализации и обоснования своих решений и действий. Даже если они противоречат современным научным знаниям, практикующий психолог обязан выявить, понять и учитывать их, иначе он просто не сможет с ним работать. Но у психолога-практика есть своя картина мира, свои вытекающие из неё представления об организации и управлении, основанные на его знаниях и опыте. Он стоит перед выбором: работать в рамках представлений клиента, даже если они отличаются от его собственных, или вступить с ним в диалог, с тем, чтобы попытаться выработать общее, совместное видение.

Конечно, как правило, психолог больше читал и лучше знает научные теории организации и управления. Но этих теорий и подходов множество. Выбирая тот или иной подход, психолог в большей мере ориентируется на своё личное мировоззрение, ценностные приоритеты и опыт. Существенно, что и в голове психолога теория перестаёт быть научной, превращаясь в ценностно окрашенные убеждения. Теории, используемые на практике, не фальсифицируемы фактическими данными, полученными в эмпирических исследованиях. Они либо работают, позволяя проводить эффективные изменения в конкретной организации, либо не работают, что в ряде случаев связано с тем, что клиент просто отказывается их признавать и действовать, исходя из них. Легко показать, что с этой точки зрения многие общепризнанные в науке взгляды и оценки не работают на практике.

И здесь, на наш взгляд, практического организационного психолога подстерегает серьёзная опасность. Дело в том, что в последнее время широкую популярность среди «потребителей организационно-психологических услуг» получают «околонаучные» или даже «псевдонаучные» управленческие концепции и психологические инструменты. Возникает соблазн построения отношений с заказчиком, путём активного эксплуатирования обнаруженного «клиентского мифа»<sup>10</sup>, выдавая, а фактически, — продавая их как «последнее достижение официальной науки, самое актуальное и самое действенное и самое универсальное».

### **Профессиональное взаимодействие**

При всех гуманистических рассуждениях академических психологов их задача — получить от людей необходимую им информацию, а, следовательно, респонденты, группы и организации выступают для них в качестве объектов исследования. Исследователь должен сохранять нейтральность, минимизировать и стандартизировать своё воздействие на изучаемый объект. Это не всегда удаётся и тогда нарушается один из главных принципов науки — воспроизводимость полученных результатов. Для академической психологии существенно, что эмпирические данные получены научными методами, надёжными и валидными. Владению этими методами специально обучают, их валидность и надёжность должны быть подтверждены, то есть многократно проверены.

В психологической практике дело обстоит несколько иначе. Здесь нет и не может быть требования, чтобы строгое повторение неких действий или слов одного психолога другим психологом обязательно приводили к тем же результатам. Да, есть технологии воздействия, есть процедуры, которым учат начинающих «практиков». Но каждая из этих процедур и

10 См. статью В. П. Серкина в этом же номере журнала. *Прим ред.*

технологий должна быть освоена, стать для практика «своей». Он должен её приспособить «под себя» и «под конкретного клиента», то есть изменить. Не случайно в практике говорят о портфолио, об арсенале конкретного психолога-практика. Кроме того, практика предполагает постоянное воздействие. Оно происходит и на этапе знакомства с клиентом, и при заключении контракта или проведения диагностики. Как пишет Эдгар Шайн, при консультировании всё является интервенцией (Шейн, 2008). Это не означает, что практик всегда осознанно вторгается в пространство клиента. Но клиент может и, как правило, воспринимает все действия или даже бездействие психолога-практика как воздействие.

*Однажды один из нас в молодости при проведении социально-психологического тренинга, перетрудившись, заснул. Когда он проснулся, в группе многое изменилось, и участники стали уверять его, что заснул он намеренно, и это оказало на них большое позитивное воздействие.*

Для практики наиболее важным фактором оказываются не столько знание методов работы, сколько умение войти с клиентом в особые *профессиональные помогающие отношения*. Эти отношения могут быть разными, но всегда *субъект-субъектными*. И, если это так, то *техники работы возникают во взаимодействии с клиентами*. И нередко до конца не понятно, кто же является их автором. Да, существуют разные модели консультирования (Шейн, 2008), они подразумевают разные позиции и пристройки психолога-практика, но каждая из моделей предполагает поведение, помогающее клиенту принять решение, выбрать адекватное действие. Окончательный выбор всегда остается за клиентом.

### **Результат**

Всякая деятельность — и научная, и практическая заканчивается достижением некоего результата. Результат работы академического психолога должен отвечать ряду жестко заданных требований: он должен быть обоснован, соотнесён с результатами других исследований, наконец, он должен быть воспроизводимым и репрезентативным. На практике мы всегда имеем дело с уникальным клиентом, группой и организацией. Проблемы, с которыми сталкиваются люди, группы и организации, как правило, являются типовыми, а вот их восприятие, переживание, имеющиеся в наличии ресурсы — всегда разные. Поэтому и результат, получаемый с помощью психолога-практика, всегда уникален. То есть, если речь идёт, например, о разрешении организационного конфликта, то каждый раз это происходит по-разному, в зависимости от организационной культуры, личностных особенностей участников, организации бизнес-процессов, структуры управления, состояния рынка. И это касается любого запроса.

### **Язык**

Казалось бы, здесь различия между академической и практической психологией очевидны. Академические психологи пользуются научным языком — языком строго определённых научных понятий. Практикующие психологи используют обиходный язык — язык клиентов. Реальность сложнее. Сегодня практические все понятия, которые используют в организационной психологии, имеют десятки различных определений. Особенно сложно с понятиями, используемыми разными дисциплинами: «стратегия», «управление», «организационная культура» и тому подобные. Впрочем, даже понятие «организация» имеет множество разных дефиниций. От представлений о ней как о частном виде группы, до определения её как «социотехнической системы». И такое состояние научных терминов сегодня характерно не только для организационной, но и для всех областей психологии. В научных статьях и

профессиональных дискуссиях учёные выходят из этой ситуации за счёт ссылок: упоминание автора определения или традиции употребления сразу проясняет для специалиста, в каком значении и контексте употребляется понятие.

Сложности возникают при обучении. Преподаватели знакомят студентов не со всеми традициями, а иногда прямо или косвенно выделяют взгляды близкой им научной школы, как «правильные». Отсюда и возникает взаимонепонимание в коллективах, включающих выпускников разных вузов, учившихся у разных преподавателей.

*Однажды коллега предложил нам заполнить тест, подготовленный им для студентов. Мы не справились с ним уже при ответе на первый вопрос о предмете психологии. В тесте предлагалось три варианта определения «предмета», нужно было выбрать один — правильный. Одно определение давалось в традиции А. Н. Леонтьева, другое — по С. Л. Рубинштейну, третье принадлежало В. Н. Мясищеву. То есть «правильными» для нас были все три. Но преподаватель объяснил нам, что студенты знают лишь определение, предложенное А. Н. Леонтьевым. Так мы не справились с тестом для первокурсников.*

Сложившееся положение с терминологией в организационной психологии проявляется и на уровне подготовки менеджеров в разнообразных школах MBA и DBA. Выпускники разных школ узнают разные «правильные» понимания ключевых управленческих терминов (многие из которых пришли из психологии) и потом испытывают большие сложности во взаимопонимании. Всё это создает большие сложности при работе с выпускниками этих школ для психологов-практиков. То есть практикам приходится не просто говорить на обыденном языке, а каждый раз выяснять, а иногда и заново учить язык, которым пользуется клиент. По сути дела, такие диалоги с клиентами напоминают разговоры с иностранцами. При этом всегда надо иметь в виду, что, возможно взаимонепонимание, связанное просто с недостаточным знанием языка партнёра, с неправильным употреблением конкретного слова. С появлением всё большего количества новых терминов в управленческом языке взаимодействие всё более усложняется.

*В одной компании руководитель отдела связей с общественностью объясняла нам, что направлений у отдела множество, а сотрудников всего трое. При этом отдел отвечает за диджитал пиар, рекламу и маркетинг. Мы долго сочувствовали данному руководителю, действительно понимая, что невозможно реализовывать полноценно все эти направления деятельности таким малым количеством сотрудников. Пока не попросили конкретизировать, что же имеется в виду под этими словами. Выяснилось, что «диджитал пиар» в компании — это ведение страниц в Фейсбук и Инстаграме. «Реклама» предполагает продлением договоров из года в год с одними и теми же пятью глянцевыми журналами. А «маркетинг» сводится не к изучению клиентов, а к организации пяти промо-акций в год.*

Все эти сложности разрешаются практическими психологами, как правило, тремя способами: конкретизацией, использованием метафор и рисунков, а также стремлением работать с постоянными клиентами, язык, которых уже изучен и понятен. Гораздо сложнее разрешить эту проблему при общении академических психологов с практикующими. И те, и другие используют одни и те же термины, но за этими словами стоит разный опыт, содержание терминов оказывается разным. Всё это приводит к тому, что практические и академические психологи, как правило, мало взаимодействуют, и всё более удаляются друг от друга. Практику трудно успевать отслеживать последние достижения науки, а учёные, как правило,

не читают «примитивные» публикации практиков, рассчитанные на самую широкую и разнообразную читательскую аудиторию.

### **Критерии эффективности**

Сейчас эффективность и науки, и практики пытаются оценивать экономически. При этом представления современных экономистов о критериях оценки изменились. Они уже не полагаются лишь на финансовые показатели, но продолжают настаивать на том, чтобы оценка была количественной. Применительно к науке, на наш взгляд, это приводит не просто к формальной, не всегда значимой оценке, выхолащивающей содержание, но и очень негативно влияет на распределение времени и продуктивность учёных. Оценка эффективности научного труда по публикационной активности и индексам цитируемости приводит во всём мире к негативным последствиям. Учёные начинают писать десятки статей в год. Но читает ли кто-то, кроме их учеников, эти статьи? Один наш знакомый физик — учёный мирового уровня объяснил нам, что он ежедневно получает по электронной почте копии около 100 статей. Коллеги мечтают получить его отзыв или, что ещё важнее, быть им процитированными. Но он физически не способен всё это даже просматривать. То же наблюдается сейчас во всех дисциплинах, и психология здесь не исключение.

Действительным критерием эффективности в науке является, на наш взгляд, влияние работ конкретного учёного или научного коллектива на развитие науки. Но этот критерий имеет один серьёзный недостаток — отложенность во времени. Наука — это творческая деятельность. И как в любом творческом процессе значение того или иного писателя, художника, учёного определяется нередко много лет спустя. Да, науки развиваются неравномерно, некоторые направления в настоящее время прогрессируют фантастическими темпами. Один микробиолог объяснял нам, что он всегда проводит исследования на новом объекте, которым до него никто в мире не интересовался. Иногда удается выйти на интересные результаты, которые и публикуются. В этом случае сразу за такой публикацией в мире появляются десятки статей, которые повторяют эти исследования и идут дальше. А ему приходится менять объект исследования, так как соревноваться с зарубежными коллегами бессмысленно: у них современные технологии и совсем иные финансовые возможности. При таком положении вещей реальными работающими критериями эффективности учёного оказывается экспертная оценка его работ коллегами, научным сообществом. К сожалению, сейчас в современной науке этот критерий работает в лучшем случае при получении грантов на исследования, да и то не всегда успешно.

А вот для оценки эффективности практики экономические критерии кажутся нам достаточно адекватными. И снова здесь мы не говорим только о финансовых показателях. Но некие объективные измеряемые параметры деятельности клиентов, на наш взгляд, учитывать необходимо. Практика направлена на изменение, а любое изменение всегда может быть описано в неких объективных характеристиках: изменении распределения времени, количества произведённой продукции, объективных показателей здоровья и тому подобных. Для практики в области организационной психологии это особенно важно сегодня. Ведь это бизнес со всеми его минусами и плюсами. Хорошая упаковка может привлекать клиентов больше, чем содержимое. Сейчас очень популярной становится «экономика впечатлений» (Пайн, Гилмор, 2005). В психологической практике этот подход нередко приводит к тому, что клиент ориентируется при оценке эффективности практика на субъективное впечатление, приятные воспоминания о взаимодействии с психологом, а не на объективную оценку эффективности этой работы. Клиенто-ориентированность применительно к психологической практике даёт иногда очень негативный результат. Клиент становится жертвой обаяния психолога, попадает в зависимость.

Ориентация психологов-практиков на сиюминутную удовлетворённость клиентов взаимодействием с психологом как на главный критерий своей эффективности, на наш взгляд, является ошибкой. Безусловно, работа психолога-практика невозможна без клиенто-ориентированности, без учёта особенностей как личности самого клиента, так и его организации. Но, если при этом не учитывается объективная реальность, и объективные изменения, то работа психолога-практика, нередко оказывается не просто бесполезной, но и вредной.

*Мы встречали компании, крайне увлечённые психологией. Владелица одной из них рассказывала нам, что её менеджеры и она сама постоянно учатся. «Так у нас, — говорила она, — проводили занятия по холотропному дыханию, нейро-лингвистическому программированию, а сейчас один известный психолог приходит к нам по средам и помогает самораскрытию наших менеджеров». На наши вопросы «А зачем это всё?» и «Проводилась ли когда-нибудь оценка эффективности таких интервенций в организацию?» мы получили стандартный ответ: «Ну, людей же надо развивать!». При этом в компании отсутствовала какая бы то ни было структура управления, всё взаимодействие осуществлялось на уровне неформального лидерства, и сотрудники объясняли нам, что их награждают или наказывают не по объективным критериям, а в зависимости от их отношений с владелицей компании.*

Итак, на наш взгляд, адекватные объективные критерии оценки деятельности как учёных, так и практиков в области организационной психологии необходимы, но на сегодняшний день крайне редко и не системно используются.

### **Взаимодействие академической и практической психологии**

Академическая и практическая психологии имеют разные цели, разные критерии оценки эффективности, употребляют профессиональные термины в разных контекстах, придавая им разные значения. И всё же, по нашему глубокому убеждению, и академическая, и практическая психология составляют единство, работают «на одном поле» и не просто влияют друг на друга, но могут существенно способствовать взаимному развитию.

Примеров влияния практической психологии на академическую — множество. Прежде всего вспоминаются теоретические построения З. Фрейда (Фрейд, 1989) и К. Юнга (Юнг, 1994), которые являются классическим примером практических теорий, явившихся не обобщением исходно существовавшего научного эмпирического материала, а осмыслением практики, клинических случаев. Эти работы не только заложили основы практической психологии, но и позволили последователям сформулировать множество строго научных гипотез, подтверждённых позднее строго научными эмпирическими исследованиями, и в целом оказали огромное влияние на развитие всех направлений академической психологии.

Другой пример — это исследование действием. Направление, которое Ю. М. Жуков назвал «мостом между научными теориями и наукоёмкими практиками» (Жуков, 2015б, с. 34). *Этот подход к исследованию организаций ставил и решал одновременно и практические (вытекающие из запроса клиентов), и научные цели.* С точки зрения академической психологии, исследование действием — это «полевой эксперимент». С точки зрения практической психологии, этот подход используется как эффективная технология воздействия на организацию, предполагающая использование результатов организационной диагностики как обратной связи сотрудникам, позволяющей и помогающей им перейти к планированию изменений (Жуков, 2015а; 2015б).

Существенно, что данный подход открывает возможности для совместной работы психологов-практиков и исследователей. Важным здесь, на наш взгляд, является то, что для решения одновременно практических и исследовательских задач необходимо наличие в команде и академических, и практических психологов. «Включённая» позиция психологов-практиков не позволяет им, как правило, сохранять необходимую нейтральность, и их научные исследования собственной практики всегда будут вызывать справедливое недоверие у представителей науки. И, наоборот, попытки академических психологов самостоятельно проводить воздействие «строго по науке», как правило, неуклюжи и опасны.

Практической психологии так же, как и академической, необходимо тщательно и системно учиться, причём учиться достаточно долго. В нашей стране для того, чтобы стать квалифицированным психологом-практиком необходимо первоначально получить академическое образование и затем потратить еще около пяти лет на подготовку в области избранной сферы практики.

Понятно также, что работа таких «смешанных» команд требует специального финансирования. Клиенты, как правило, не понимают и не соглашаются оплачивать работу «чистых» исследователей по ходу выполнения практического заказа. Но существует большое количество общественно значимых проблем, которые могут быть успешно решены в рамках междисциплинарных проектов, осуществляемых командами и практиков, и исследователей. Надеемся, что необходимость таких проектов уже осознана, и они в скором времени начнут осуществляться.

Вторым направлением такой интеграции академической и практической психологии мы видим *совместные научно-практические конференции, посвящённые конкретным проблемам, так сказать «проблемно-ориентированные конференции»*. Их содержанием могли бы стать не привычные доклады многолического жанра, а совместное обсуждение путей решения конкретных и совершенно реальных организационных проблем с задачей выработки предложений и рекомендаций по их разрешению. Такие нетрадиционные конференции не требуют серьезного финансирования и могут быть проведены под эгидой общественных организаций. Примером воплощения такой идеи могла бы послужить недавняя кейс-конференция Национального института сертифицированных консультантов (Малинина, 2018).

В целом мы видим большие перспективы, открывающиеся при сотрудничестве психологов-практиков и психологов-исследователей. Погружённость практиков в предметное содержание организационной деятельности позволит академическим психологам избавиться от психологического редукционизма в изучении организации. А практикам такая совместная работа позволила бы избежать как собственной пристрастности, так и подпадания под влияние авторитета высокопоставленных клиентов, уверенных в собственной правоте в любой ситуации и по любому вопросу.

## Литература

- Акофф, Р. (1985). *Планирование будущего корпорации*. М.: Прогресс.
- Акофф, Р., Эмери, Ф. (1974). *О целеустремленных системах*. М.: Советское радио.
- Аршинов, В. И. (1999). *Синергетика как феномен постнеклассической науки*. М.: Институт философии РАН.
- Аршинов, В. И. (2013). Наблюдатель сложности в контексте парадигмы постнеклассической рациональности. *Философский ежегодник, выпуск 18, «Философия науки в мире сложности»*. М.: Институт философии РАН, 42–61.

- Берталанфи фон, Л. (1969). Общая теория систем — обзор проблем и результатов. В кн.: *Системные исследования. Ежегодник (30–54)*, М.: Наука.
- Бир, С. (2006). *Кибернетика и менеджмент*. М.: КомКнига.
- Васильева, И. И. (2017). Эргатическая система как базовое понятие организационной психологии и психологии управления. *Организационная психология*, 7(1), 8–20.
- Василюк, Ф. Е. (1992). От психологии практики к психотехнической теории. *Московский психотерапевтический журнал*, 1, 15–32.
- Василюк, Ф. Е. (1996). Методологический смысл психологического схизиса. *Вопросы психологии*, 6, 25–40.
- Выготский, Л. С. (1982). Исторический смысл психологического кризиса. В кн. Выготский, Л. С. *Собр. соч. В 6 т. Т. 1 (386–389)*, М.: Педагогика.
- Жуков, Ю. М. (2015а). Исследование действием в науке и практике: промышленный период. *Организационная психология*, 5(3), 49–67.
- Жуков, Ю. М. (2015б). Научная теория и наукоёмкая практика. *Организационная психология*, 5(4), 29–38.
- Журавлев, А. Л., Ушаков, Д. В. (2012). Теоретико-экспериментальная и практическая психология: две разные парадигмы? В кн. А. Л. Журавлев, Т. В. Корнилова, А. В. Юревич (ред.) *Парадигмы в психологии. Научно-исследовательский анализ (158–177)*. М.: ИП РАН.
- Кузовкин, В. В. (2012). Психотехнический подход: история становления, тенденции развития, критическое осмысление (к 20-летию выхода в печать статьи Ф. Е. Василюка психологической практики к психотехнической теории»). *Психология и психотехника*, 12, 79–89.
- Лакатос, И. (2008). *Избранные произведения по философии и методологии науки*. М.: Академический проект.
- Лурия, А. Р. (1948). *Восстановление функций после военной травмы*. М.
- Мазилов, В. А. (2015). Психология академическая и практическая: актуальное сосуществование и перспективы. *Психологический журнал*, 36(3), 81–90.
- Малинина, Л. П. (2018). «Бизнес в России: риски и перспективы развития в новых условиях». Личные впечатления участника 27-ой конференции Национального института сертифицированных консультантов по управлению. *Организационная психология*, 8(2), 164–168.
- Мюнстерберг, Г. (1996). *Основы психотехники. Ч.1-2*. СПб.: Алетейя.
- Новосельцев, В. И. (2006). *Теоретические основы системного анализа*. М.: Майор.
- О'Коннор, Дж., Макдермотт, И. (2011). *Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем*. М.: Альпина Паблишер.
- Пайн, Дж., Гилмор, Дж. (2005). *Экономика впечатлений. Работа — это театр, а каждый бизнес — сцена*. М.: Вильямс.
- Платонов, К., Шварц, Л. (1948). *Очерки психологии для летчиков*. М.: Воениздат МВС СССР.
- Попов, В. Н. (2007). *Системный анализ в менеджменте*. М.: КноРус.
- Поппер, К. (1983). *Логика и рост научного знания*. Избр. работы. М.: Прогресс.
- Пузырей, А. А. (1986). *Культурно-историческая теория Л. С. Выготского и современная психология*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Рубинштейн, С. Л. Кризис методологических основ психологии. В кн. Рубинштейн, С. Л. *Основы общей психологии*. СПб: Питер.
- Степин, В. С. (2006). *Философия науки. Общие проблемы*. М.: Гардарики.
- Степин, В. С. (2009). Классика, неклассика, постклассика: критерии различения. В кн.: *Постнеклассика: философия, наука, культура (249–295)*. СПб.: Мирь.
- Толочек, В. А. (2017). Парадоксы развития отечественной индустриальной организационной психологии. *Организационная психология*, 7(4), 129–144.

- Фрейд, З. (1989). *Введение в психоанализ: Лекции*. М.: Наука.
- Хван, А. А. (1995). Психология и практика: некоторые проблемы взаимодействия. В сб. А. А. Хван, О. А. Дабрынина, О. Г. Ефименко, Е. А. Лотош, И. В. Романов (ред). *Вопросы прикладной психологии. Сборник научных трудов (5–9)*. Новокузнецк: ГИУУ.
- Цзен, Н. В., Пахомов, Ю. В. (1985). *Психотехнические игры в спорте*. М.: Физкультура и спорт.
- Шейн, Э. (2008). *Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиент-консультант»*. СПб.: Питер.
- Эткинд, А. М. (1987). Психология практическая и академическая: расхождение когнитивных структур внутри профессионального сознания. *Вопросы психологии*, 6, 20–31.
- Эшби, У. Р. (2005). *Введение в кибернетику*. М.: КомКнига.
- Юнг, К. Г. (1994). *Аналитическая психология*. СПб.: Кентавр.
- Юревич, А. В. (2012). Исследовательская и практическая психология: еще раз о «схизисе». *Психологический журнал*, 33(1), 90–104.
- Ярошевский, М. Г. (1977). Логика развития науки и научная школа. В кн. С. Р. Микулинский, М. Г. Ярошевский, Г. Креб, Г. Штейнер (ред.). *Школы в науке*. М.: Наука.
- Greiner, L. E., Schein, V. E. (1988). *Power and organization development*. Mass etc., Addison-Wesley.
- McGregor, D. (1957). Human side of enterprise. *Management Review*, 11, 41–49.
- McLennan, R. (1988). *Managing organizational change*. New Jersey, Prentice Hall.
- Ones, D. S., Kaiser, R. B., Chamorro-Premuzic, T., Svensson, C. (2017). Has Industrial-Organizational Psychology Lost Its Way? *TIP (The Industrial-Organizational Psychologist)*, 54(4), 67–74.

Поступила в редакцию 24.04.2018.





## Academic and practical psychology

**Mikhail IVANOV**

*Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia*

*National Institute of Certified Management Consultants, Moscow, Russia*

**Wladimir STROH**

*National Research University «Higher School of Economics», Moscow, Russia*

**Abstract.** In the past decade and a half, an interest in the topic of interaction between academic and practical psychology has flared up in our country with a new force, and many publications have appeared on this topic. It seems to us that such an ongoing discussion for decades is not accidental. The desire to theoretically and methodologically analyze the differences between practice and science in modern psychology, to find constructive ways of their interaction is largely determined by our immediate future, helping practice not to slip into charlatanry, and science to reach a new level, beyond analyzing only correlations of opinions and subjective ideas. According to general logic, applied psychology is the research of a specific empirical object responding to an “external” request with scientific methods, ending with recommendations or programs of change developed. Such studies were conducted in Russia in various areas. They were not banned in the USSR years, and here the continuity between science and its “applied incarnations” was maintained. Practical psychology in our country is called professional activity aimed at changing the personality, group, organization, i.e. suggesting not so much a study as an effect. It was this direction that was banned in our country and, having reappeared only in the mid-1970s, it began to flourish, and was not determined in its relations with basic science. This article aims to finding answers to the above questions. We intend to analyze the correlation of academic and practical psychology in terms of their differences and integration possibilities on the example of such a specific area as organizational psychology. The following key parameters for comparison are used: goal, boundaries, generalization, methods, interaction, result, language, performance criteria. In conclusion, two ways of possible integration of academic and practical psychology are outlined — action research in the framework of interdisciplinary projects and problem-oriented conferences among professional community.

**Keywords:** academic psychology; applied psychology; practical psychology; organizational psychology; psychologist practitioner.

### References

- Ackoff, R. (1985). *Planirovaniye budushchego korporatsii* [Planning for the future of the corporation]. M.: Progress.
- Ackoff, R., Emery, F. (1974). *O tselestremlynykh sistemakh* [About purposeful systems]. M.: Sovetskoye radio.
- Arshinov, V. I. (1999). *Sinergetika kak fenomen postneklassicheskoy nauki* [Synergetics as a phenomenon of post-non-classical science]. M.: Institut filosofii RAN.

- Arshinov, V. I. (2013). Nablyudatel slozhnosti v kontekste paradigmy postneklassicheskoy ratsionalnosti [Observer of complexity in the context of the paradigm of post-non-classical rationality]. *Filosofskiy ezhegodnik. vypusk 18. «Filosofiya nauki v mire slozhnosti»*. M.: Institut filosofii RAN. 42–61.
- Ashby, W. R. (2005). *Vvedeniye v kibernetiku* [Introduction to cybernetics]. M.: KomKniga.
- Beer, S. (2006). *Kibernetika i menedzhment* [Cybernetics and management]. M.: KomKniga.
- Bertalanffi von, L. (1969). Obshchaya teoriya sistem — obzor problem i rezultatov [General systems theory — overview of problems and results]. V kn.: *Sistemnyye issledovaniya. Ezhegodnik* (30–54). M.: Nauka.
- Etkind, A. M. (1987). Psikhologiya prakticheskaya i akademicheskaya: raskhozhdeniye kognitivnykh struktur vnutri professionalnogo soznaniya [Psychology practical and academic: the divergence of cognitive structures within professional consciousness]. *Voprosy psikhologii*, 6, 20–31.
- Freud, S. (1989). *Vvedeniye v psikhoanaliz: Lektsii* [Introduction to psychoanalysis: Lectures]. M.: Nauka.
- Greiner, L. E., Schein, V. E. (1988). *Power and organization development*. Mass etc., Addison-Wesly.
- Jung, C. G. (1994). *Analiticheskaya psikhologiya* [Analytical psychology]. SPb.: Kentavr.
- Khvan, A. A. (1995). Psikhologiya i praktika: nekotoryye problemy vzaimodeystviya [Psychology and practice: some problems of interaction]. In A. A. Khvan, O. A. Dabrynina, O. G. Efimenko, E. A. Lotosh, I. V. Romanov (Eds). *Voprosy prikladnoy psikhologii. Sbornik nauchnykh trudov* (5–9). Novokuznetsk: GIUU.
- Kuzovkin, V. V. (2012). Psikhotekhnicheskyy podkhod: istoriya stanovleniya, tendentsii razvitiya, kriticheskoye osmysleniye (k 20-letiyu vykhoda v pechat stat' i F. E. Vasilyuka psikhologicheskoy praktiki k psikhotekhnicheskoy teorii) [Psychotechnical approach: the history of formation, development trends, critical understanding (on the 20th anniversary of the publication of the paper by F. E. Vasilyuk of psychological practice on psychotechnical theory)]. *Psikhologiya i psikhotekhnika*, 12, 79–89.
- Lakatos, I. (2008). *Izbrannyye proizvedeniye po filosofii i metodologii nauki* [Selected works on the philosophy and methodology of science]. M.: Akademicheskyy proyekt.
- Luria, A. R. (1948). *Vosstanovleniye funktsiy posle voyennoy travmy* [Recovery of functions after a military injury]. M.
- Malinina, L. (2018) «Biznes v Rossii: riski i perspektivy razvitiya v novykh usloviyakh». Lichnye vpechatleniya uchastnika 27-oi konferentsii Natsional'nogo instituta sertifikirovannykh konsul'tantov po upravleniyu [«Business in Russia: risks and prospects for development in new conditions». Personal impressions of the participant of the 27th conference of the National Institute of Certified Management Consultants]. *Organizational Psychology*, 8(2), 164–168.
- Mazilov, V. A. (2015). Psikhologiya akademicheskaya i prakticheskaya: aktualnoye sosushchestvovaniye i perspektivy [Psychology is academic and practical: current coexistence and perspectives]. *Psikhologicheskyy zhurnal*, 36(3), 81–90.
- McGregor, D. (1957). Human side of enterprise. *Management Review*, 11, 41–49.
- McLennan, R. (1988). *Managing organizational change*. New Jersey, Prentice Hall.
- Münsterberg, G. (1996). *Osnovy psikhotekhniki* [Fundamentals of psychotechnics]. Ch.1-2. SPb.: Aleteyya.
- Novoseltsev, V. I. (2006). *Teoreticheskiye osnovy sistemnogo analiza* [Theoretical foundations of system analysis]. M.: Mayor.
- O'Connor, J., McDermott, I. (2011). *Iskusstvo sistemnogo myshleniya: Neobkhodimyye znaniya o sistemakh i tvorcheskoy podkhode k resheniyu problem* [The art of systems thinking: The necessary knowledge of systems and a creative approach to solving problems]. M.: Alpina Publisher.

- Ones, D. S., Kaiser, R. B., Chamorro-Premuzic, T., Svensson, C. (2017). Has Industrial-Organizational Psychology Lost Its Way? *TIP (The Industrial-Organizational Psychologist)*, 54(4), 67–74.
- Pine, J., Gilmore, J. (2005). *Ekonomika vpechatleniy. Rabota — eto teatr, a kazhdyy biznes — stsena* [The economy of impressions. Work is a theater, and every business is a stage]. M.: Viliams.
- Platonov, K., Schwartz, L. (1948). *Ocherki psikhologii dlya letchikov* [Psychology essays for pilots]. M.: Voenizdat MVS SSSR.
- Popov, V. N. (2007). *Sistemnyy analiz v menedzhmente* [System analysis in management]. M.: KnoRus.
- Popper, K. (1983). *Logika i rost nauchnogo znaniya. Izbr. raboty* [The logic and growth of scientific knowledge. Fav. works]. M.: Progress.
- Puzyrey, A. A. (1986). *Kulturno-istoricheskaya teoriya L. S. Vygotskogo i sovremennaya psikhologiya* [Cultural-historical theory of L. S. Vygotsky and modern psychology]. M.: Izd-vo Mosk. un-ta.
- Rubinstein, S. L. (2000). Krizis metodologicheskikh osnov psikhologii [The crisis of the methodological foundations of psychology]. In Rubinshteyn, S. L. *Osnovy obshchey psikhologii*. SPb.: Piter.
- Schein, E. (2008). *Protsess konsaltinga. Postroyeniye vzaimovygodnykh otnosheniy «klijent-konsultant»* [The process of consulting. Building mutually beneficial customer-consultant relationships]. SPb.: Piter.
- Stepin, V. S. (2006). *Filosofiya nauki. Obshchiye problemy* [Philosophy of science. Common problems]. M.: Gardariki.
- Stepin, V. S. (2009). Klassika, neklassika, postklassika: kriterii razlicheniya [Classics, nonclassics, postclassics: criteria for discrimination]. In *Postneklassika: filosofiya, nauka, kultura* (249–295). SPb.: Mir.
- Tolochek, V. (2017). Paradoksy razvitiya otechestvennoy industrial'noy organizatsionnoy psikhologii [Domestic (Russian) Industrial Organizational Psychology: Paradoxes of Development]. *Organizational Psychology*, 7(4), 129–144.
- Vasilyeva, I. (2017). Ergaticheskaya sistema kak bazovoye ponyatiye organizatsionnoy psikhologii i psikhologii upravleniya [Ergatic system as a basic concept of organizational psychology and management psychology]. *Organizational Psychology*, 7(1), 8–20.
- Vasilyuk, F. E. (1992). Ot psikhologii praktiki k psikhotehnicheskoy teorii [From the psychology of practice to psychotechnical theory]. *Moskovskiy psikhoterapevticheskiy zhurnal*, 1, 15–32.
- Vasilyuk, F. E. (1996). Metodologicheskii smysl psikhologicheskogo skhizisa [Methodological sense of psychological schizis]. *Voprosy psikhologii*, 6, 25–40.
- Vygotskiy, L. S. (1982). Istoricheskii smysl psikhologicheskogo krizisa [The historical meaning of the psychological crisis]. In Vygotskiy, L. S. *Sobr. soch. V 6 t. T. 1* (386–389). M.: Pedagogika.
- Yaroshevskiy, M. G. (1977). Logika razvitiya nauki i nauchnaya shkola [The logic of the development of science and scientific school]. In S. R. Mikulinskiy, M. G. Yaroshevskiy, G. Kreb, G. Shteyner (Eds.). *Shkoly v nauke*. M.: Nauka.
- Yurevich, A. V. (2012). Issledovatel'skaya i prakticheskaya psikhologiya: eshche raz o «skhizise» [Research and practical psychology: once again about the «schizis»]. *Psikhologicheskii zhurn.*, 33(1), 90–104.
- Zeng, N. V., Pakhomov, Yu. V. (1985). *Psikhotehnicheskiye igry v sporte* [Psychotechnical games in sports]. M.: Fizkultura i sport.
- Zhukov, Yu. M. (2015a). Issledovaniye deystviyem v nauke i praktike: promyshlenniy period [Action research in science and practice: the industrial period]. *Organizational Psychology*, 5(3), 49–67.
- Zhukov, Yu. M. (2015b). Nauchnaya teoriya i naukoymkaya praktika [Scientific theory and knowledge-based practice]. *Organizational Psychology*, 5(4), 29–38.
- Zhuravlev, A. L., Ushakov, D. V. (2012). Teoretiko-eksperimental'naya i prakticheskaya psikhologiya: dve raznyye paradigmy? [Theoretical, experimental and practical psychology: two different paradigms?]. In *Paradigmy v psikhologii. Naukovedcheskiy analiz* (158–177). M.: IP RAN.