

3. Карпов А.В., Разина Т.В. Половые особенности мотивации научной деятельности преподавателей вузов // Вестник ЯрГУ. «Гуманитарные науки». 2013. № 4 (26). с. 91-98.
4. Разина Т.В. Некоторые вопросы исследования мотивации научной деятельности с позиций метасистемного и информационного подходов: монография. Сыктывкар: Изд-во Сыкт. гос. ун-та, 2013. 160 с.
5. Amabile T.M. Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do/ California Management Review 40, №1. p. 39–58.
6. Austin J.H. Chase, chance, and creativity: The lucky art of novelty. Cambridge, MA: MIT Press., 2003. 245 p.
7. Clement J.J. Creative Model Construction in Scientists and Students. The Role of Imagery, Analogy, and Mental Simulation / Springer Science + Business Media B.V. 2008. 601 p.
8. Frigotto M.L., Riccaboni M. A few special cases: scientific creativity and network dynamics in the field of rare diseases / Scientometrics, 2011. p. 397–420.
9. Iyer U.J. Kamalanabhan, T.J. Achievement motivation and performance of scientists in research and development organizations / Jornal of Scientific & Industrial Reserch. 2006. Vol.65. p.187-194.
10. Martin M.W. Moral Creativity in Science and Engineering / Science and Engineering Ethics, 2006. p. 421-433.
11. Mehta M., Chugh G. Achievement Motivation and Adjustment in Members of Indian Scientific Expedition to Antarctica / Psychol. Stud. (October–December 2011) 56(4), p.404–409.
12. Wierzbicki A.P., Nakamori Y. Creative Environments Issues of Creativity Support for the Knowledge Civilization Age /Studies in Computational Intelligence. 2007. Volume 59. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 509 p.

METASYSTEM APPROACH AND SUBJECT-INFORMATIONAL APPROACH AS A METHODOLOGICAL BASIS FOR STUDY OF SCIENTIFIC EFFORT MOTIVATION

Razina T.V.

PhD in psychological sciences, associate professor (Syktyvkar)

This work presents the main trends and the results of research into the motivation of scientific effort abroad. Proposed consideration of scientific effort as informational activities within the subject-information approach. Proposed the model of scientific effort motivation within the metasytem approach.

Keywords: scientific effort motivation, metasytem approach, subject-information approach.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ: ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧИ, ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, МЕТОДОЛОГИЯ

Толочек В.А.

доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник

Института психологии РАН

Институт психологии РАН (г. Москва)

Анализируется современное состояние организационной психологии (ОП) как научной дисциплины (ее предмет, задачи, понятийный аппарат, методология). Выделяется нечеткость выделения предмета ОП, систематическое заимствование понятийного аппарата и методического инструментария сопряженных дисциплин, слабо разработанные вопросы, эклектичность методологии и др. Предлагаются конструктивные альтернативы.

Ключевые слова: организационная психология, объект, предмет, задачи, понятийный аппарат, методология.

Формируясь как самостоятельная дисциплина с 1960-х годов, организационная психология (ОП) все еще находится в стадии своего

становления. В одном из последних изданных отечественных учебников с опорой на мнения зарубежных исследователей воспроизводится деление истории становления ОП на три этапа: «... На *первом этапе* (конец 1960-х – середина 1980-х) происходило формирование *обобщенных представлений* о предметной области ОП и *специфике ее задач*. *Второй этап* (середина 1980-х – начало 1990-х гг.) характеризовался активным *методологическим поиском* и созданием *концептуальных парадигм* для изучения поведения человека в реальных условиях организационной жизни. ... Переход к *третьему ... этапу* (с середины 1990-х гг.) ознаменовался мощной экспансией *теоретико-экспериментальных и эмпирических разработок* в области практического использования» [6, с. 9].

Вместе с тем, до настоящего времени сохраняется нечеткость выделения предмета ОП как зарубежными, так и отечественными учеными, та нечеткость, которая в контексте изложения предметной области дисциплины подается как ее нормальное состояние. По аналогии с эволюцией других дисциплин психологии, например, психологии труда (ПТ) [8], в истории становления ОП можно видеть последовательное расширение предмета, углубление содержательного анализа феноменов, систематическое заимствование понятийного аппарата и методического инструментария, вовлечение в предмет дисциплины понятий, ранее «освоенных» в других дисциплинах. Однако, эти исторические тенденции отражают, скорее, лишь стадии «нормального» развития науки (по Т. Куну). В плане методологической рефлексии, можно и нужно периодически проводить своеобразный «методологический аудит» современного состояния ОП, вероятных перспектив ее развития как научной дисциплины, критически анализировать структуру ее «теоретического знания» (по В.С.Степину). Представим ниже некоторые структурные компоненты в их проекции на современное состояние ОП как научной и прикладной дисциплины.

Объект. Объект – трудовая деятельность и поведение людей как сотрудников крупных, средних и малых организаций. Выделим исторические тенденции вероятного расширения объекта ОП как фрагмента социальной реальности, подлежащего изучению: 1) трудовая деятельность людей, а не только лишь профессиональная, т.е. идентифицируемая как социально престижная, высококвалифицированная, систематически оцениваемая и пр. (в рамках каждой организации такая деятельность обеспечивается и поддерживается трудом «вспомогательного персонала»; намеренное абстрагирование от этой реальности едва ли может способствовать адекватным научным экспликациям); 2) человек и люди, а не только лишь «индивиды» и «субъекты», не только «личности» (в трудовой деятельности самореализуется человек в своей целостности, а не как его отдельные «части»); 3) крупные, средние и малые организаций по совокупности их содержательных и процессуальных характеристик различаются качественно, что также не должно игнорироваться.

Предметная область. Предмет – совместная деятельность, коммуникации и поведение сотрудников в среде организаций как

уникальных социальных объектов. Выделим «коррективы» исторических тенденций: 1) совместная деятельность как ключевой аспект дисциплины; 2) сотрудники как равнозначные партнеры совместной деятельности (а не их ограниченная презентация как работников, индивидов, субъектов); 2) деятельность, коммуникации и поведение как взаимосвязанные проявления человека как социо-психо-биологической целостности (а не только их иерархические функционально-профессиональные связи); 3) совокупность как типовых, так и уникальных свойств каждой организации.

Задачи. Типичными задачами ОП чаще выступают: составляющие и структуры организаций и труда, факторы эффективной работы, оценка работы и работников, организационное поведение, рабочие группы, эффекты социальных групп (лидерство, основания власти, групповые нормы, сплоченность, конформность и др.), коммуникации, состояния и процессы, сопровождающие деятельность (стресс, выгорание), составляющие управления организацией (руководство, принятие решений, ценности сотрудников и формирование их «организационного поведения», психологический климат и т.п.), внутренняя (корпоративная культура) и внешняя среда; большие блоки составляют вопросы оценки отдельных параметров организации, отбора персонала. Нередко в учебниках представлены развернутые рефераты стилей руководства, теорий личности, теорий мотивации, техник профессионального отбора.

Следуя эволюционному подходу, можно говорить о специфическом для разных исторических периодов и субкультур видении учеными групп (паттернов, плеяд) научных и практических задач, потенциально входящих в «зону компетентности» специалиста по организационному развитию. Такие типичные и устойчивые, парадигмально определенные и ограниченные совокупности задач мы называем «*хронотопами знания*» (т.е., исторически и культурно избирательно выделенных групп социальных, социально-психологических и психологических феноменов, подлежащих изучению и коррекции со стороны субъекта управления, опираясь на их предварительное научное изучение) [8]. Среди исторически актуализирующихся практических задач (в то же время, требующих серьезного научного изучения) в настоящее время и обозримом будущем можно выделять следующие: эволюция человека как субъекта деятельности в период работы в организации, сопряженная профессиональная карьера (взаимосвязанные влияния сотрудников организации на профессиональное и личностное развитие друг друга), дизайн рабочей среды, динамика ценностей в связи с профессиональным развитием, должностным продвижением и изменением социального статуса работника, тренинги и обучение, профессиональное здоровье и долголетие, духовное здоровье. Новыми задачами должны стать не «срезы» отдельных состояний человека в организации, не его отдельные «связи» с окружением, а сами процессы, прямые результаты и косвенные эффекты живого взаимодействия людей вследствие их возрастных, профессиональных, должностных и статусных изменений, вследствие

изменений состава и взаимодействий в их окружении (в рабочих группах, в семье, в сфере досуга и пр.), вследствие изменений социальной среды.

Методология и понятийный аппарат. История становления ОП, ведомая актуализируемыми практическими задачами, социальными запросами руководства крупных организаций, наложила свои «печати» на методологию дисциплины. Методологию ОП можно (без больших натяжек) определить как методологическую эклектику, формирующуюся как прямое заимствование не только методов и концепций, рожденных в других областях (социальной психологии, психологии труда, эргономики и др.), но и как их внеконтекстный перенос, как конгломерат методических схем, рожденных в разных методологических традициях. Методологию ОП все еще можно определить как исторически запаздывающую (яркие примеры – упрощенные иллюстрации и обоснования «системного подхода», модели представления организации как системы), как «беспринципную» (сравнительно с четким методологическим позиционированием отечественной психологии, при общепринятом выделении основных ее методологических принципов), как эклектичную (уже вследствие прямой ориентации ОП на решение практических задач). Понятийный аппарат и концептуальные структуры ОП заимствованы из смежных дисциплин, основными «поставщиками» которых являются психология труда, эргономика, социальная психология, социология труда.

В качестве иллюстрации можно привести устоявшуюся «триаду» системного анализа процессов разного масштаба в психологии труда, социологии труда, организационной психологии – «человек – профессия – социум» [1; 3; 9]; к более слабым образцам научного анализа относятся фрагменты этой целостной цепочки – «индивид – группа», «группа – организация» [2; 4; 6]. Если же выделять качественно своеобразные «единицы» (клеточки, узлы, ядра, системообразующие факторы) детерминирующие поведение и деятельность человека, включенного в общественное разделение труда, работающего в определенный период времени в определенной должности в определенной организации (акцентируем эти повторы – *о-предел*-енной, отражающие сущностные свойства научного изучения фрагментов реальности), то в целостном и наиболее полном подходе должно выделять все ключевые «клеточки» и уровни детерминант: «человек (как субъект и как личность) – профессия – рабочие группы – организация – общество» [8], а более завершенном, отвечающим современным мировоззренческим позициям в гуманитарных науках такими «единицами» и уровнями анализа, вероятно, должны стать: «человек (как субъект и как личность) – профессия – рабочие группы – организация – окружение (социальная макросреда) – экология (планета)». Методология ОП должна, соответственно, формироваться по типу метасистемного подхода [5 и др.], экологического подхода [7 и др.], синергетического подхода.

Слабо разработанные вопросы в изложении ОП: 1) Системный подход как лишь описания состава и упрощенной структуры организации (при том,

что многие авторы параллельно упоминают о синергетике, об экологическом подходе, о сложных взаимодействиях формальной и неформальной структур и пр.). 2) Односторонняя экспликация какой-то одной модели организации, наборов научных концепции без их интеграции. Явно недостает представления организации как множества взаимодействующих систем, взаимно интегрированных и интегрирующих. 3) Управление организацией. Более разработаны вопросы оценки работы, оценки работников, управления отдельными параметрами, но не обсуждения вопросов взаимосвязи разных свойств организации как целого, сложных отношений параметров ее функционирования в определенных «диапазонах». 4) Экология организаций. Описания организаций сводится и концентрируется на ее внутренних связях и свойствах. Но все компоненты, поступающие на «вход» компаний (в том числе, люди как ее потенциальные и актуальные сотрудники) и значительная часть ее продуктов и «отходов производства» на «выходе» все еще не входят в предмет дисциплины. (Так, для учебников 1990 – 2000-х годов характерны разделы «диверсификация рабочей силы», о поведении/ коммуникациях работников в разных культурах, об управлении топ-менеджерами работниками, проживающими в данной местности, но не обсуждаются вопросы отношений транснациональных компаний с субкультура региона, об их взаимном влиянии, о влиянии на регион «градообразующих предприятий».) 5) Идеографический подход в описаниях.

Типичные черты учебных пособий: схемы, схемы, схемы; концепции, концепции; модели, модели; обобщения, обобщения, обобщения, т.е., объяснение объекта и изложение предмета «вообще», в «целом». Организационная психология давно созрела для представления образцов научного опыта в формах обстоятельного описания, раскрытия взаимосвязанных способов управления конкретными организациями, обоснованным и аргументированным анализом краткосрочных и отставленных по времени эффектов вмешательства с приведением конкретных значений изменяющихся параметров, описывающих основные характеристики функционирования организации.

Список литературы

1. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
2. Герберт Д., Розеншпиль Л. Организационная психология. Человек и организация. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006.
3. Дикая Л.Г., Журавлев А.Л. Предисловие. Личность профессионала / под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
4. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000.
5. Карпов А.В. Психология сознания. Метасистемный подход. М.: РАО, 2011.
6. Организационная психология: учебник / под общ. ред. А.Б. Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2013.
7. Панов В.И. Экологическая психология: Опыт построения методологии. М.: Наука, 2004.
8. Толочек В.А. Современная психология труда. СПб.: Питер, 2010.
9. Харитоновна Е.В. Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненного и профессионального пути. Краснодар: Куб. гос. ун-т: Парабеллум, 2011.

Tolochek V. A.

*doctor of psychological sciences, professor, the chief scientific worker of FGBUN of the
Institute of Psychology RAS (Russian Academy of Science)
Moscow*

Is analyzed the contemporary state of organizational psychology (OP) as scientific discipline (its object, task, conceptual apparatus, methodology). It is separated the carelessness of the isolation of object OP, the systematic adoption of conceptual apparatus and systematic set of instruments of combined disciplines, the weakly developed questions, the eclecticism of methodology and others Constructive alternatives are proposed.

The keywords: organizational psychology, object, object, task, conceptual apparatus, methodology.

ДИНАМИКА И УСЛОВИЯ АКТУАЛИЗАЦИИ РЕСУРСОВ СУБЪЕКТА НА ПРОТЯЖЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ¹

В.А. Толочек

доктор психологических наук, профессор (г. Москва)

В.Г. Денисова

(г. Москва)

Н.И. Журавлева

(г. Москва)

Е.А. Палт

(г. Москва)

С.В. Шпитонков

(г. Москва)

Анализируются результаты изучения актуализации разных ресурсов (интрасубъектных и внесубъектных) на протяжении профессиональной карьеры (от 20 до 65 лет) у представителей разных профессий (менеджеров, бухгалтеров, предпринимателей, государственных служащих), представителей разных социальных групп (мужчин/женщин, руководителей/подчиненных и др.). Выделяются сущностные свойства феномена «ресурсы».

Ключевые слова: динамика, условия, ресурсы, субъект, профессиональная карьера, профессионализм

Феномен «ресурсов». На рубеже столетий внимание привлекает феномен «ресурсов» («потенциала», «потенциалов») в адаптации человека к социальной среде, в его возможностях совладания со стрессами, решения интеллектуальных задач, в его профессиональной деятельности [2;3;4]. К таким «ресурсам» относят широкий спектр условий социальной среды, качеств человека как личности, как субъекта, особенности внутренних отношений внешних и внутренних условий человека. В зарубежной психологии вместе с более изучаемыми индивидуальными ресурсами человека, выделяют внесубъектные ресурсы – институты социальной поддержки, финансовые возможности семьи, физическое здоровье человека и др. Решающее значение эти факторы имеют именно как актуализированные человеком ресурсы социальной среды [10;11;12;13]. К индивидуальным

¹ Исследование поддержано грантом РГНФ № 14-06-00677: «Темпоральные характеристики профессиональной карьеры»