

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, професионализм

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»

ресурсам человека относят психические реалии – от отдельных свойств личности, ценностей, целей, стратегий поведения и до сложных психологических механизмов саморегуляции, сложных и динамичных типов связей в системе «человек – мир» [3; 5; 8; 13]. Ряд ученых «ресурсы» понимают как особую организацию психических свойств, как структуры их связей [2; 3]. В обобщающих концепциях чаще даются обзоры и описания разных видов ресурсов: внешних и внутренних, физических, материальных, социальных, личностных [1;3;6;8;10;11;12;13].

В.А. Толочек выделяет два основания классификации ресурсов в континууме условий среды: «субъект-объектные» и «субъект-субъектные» отношения и четыре группы ресурсов: 1) индивидуальные ресурсы человека (способности, умения, знания, навыки, мотивация и т.п.); 2) ресурсы физической среды (пространство, время, информация, энергия); 3) ресурсы социальной среды – культура, социальные технологии (новые знания, технологии, социальные институты, социальные нормы, критерии); 4) ресурсы взаимодействия людей (взаимодействия, взаимозависимости) [6; 7]. Сходную типологию ресурсов ранее предложила С.Тейлор [13].

Ресурсы профессионального становления субъекта. Вследствие ставшего нормой многократных изменений людьми на протяжении их профессиональной карьеры (ПК) места работы, профессии, специализации и должности, актуальными становятся вопросы изучения ресурсов профессионального становления субъекта (ПСС). В ПСС неоднократно возобновляются циклы, становления равновероятных альтернативных атTRACTоров (траекторий) ПК. Такая динамика не предполагает монотонности, равномерности и равнозначности использования ресурсов.

В цикле наших исследований рассматривались связи динамики ПСС (в представлениях субъектов, называемых квазиданные) и используемых ресурсов. Многократно подтвержден эмпирический факт: в возрасте средней взрослости – 30 – 50 лет – отсутствуют выраженные связи актуального возраста субъектов, динамики профессионализма и его составляющих на протяжении ПК (от 20 до 65 лет), согласно результатам корреляционного анализа и t-сравнения. Уменьшая возрастной интервал выборок испытуемых до 31 – 47 лет (среднее, плюс/минус ст.отклонение), используя множественный регрессионный анализ (МРА), метод *Forward* (прямой), мы констатировали минимальное влияние *актуального возраста* обследуемых на динамику профессионализма при актуализации разных ресурсов в разной степени на разных этапах карьеры.

Согласно результатам пяти серий статистических расчетов посредством множественного регрессионного анализа (МРА): *первой серии* – на данных выборки государственных служащих – 228 чел.; *второй серии* – учителей и воспитателей детских садов – 85 чел.; *третей* – менеджеров – 41 чел.; *четвертой* – на данных представителей четырех профессиональных сфер – бухгалтера, предприниматели, менеджеры, преподаватели вузов – 322 чел.; *пятой* – менеджеров, предпринимателей, бухгалтеров – 214 чел.), *актуальный возраст* экспертов слабо влиял на их оценки уровня

профессионализма в разные возрастные периоды. Коэффициенты актуального возраста в уравнениях множественной регрессии были малы, много меньше (в 3 – 10 раз) коэффициентов, отражающих роль других переменных (особенности родительской и собственной семьи, пол, свойства личности и интеллекта, уровень образования, профессиональные характеристики – управленческий стаж, должностная позиция и др.). Разные интра- и внебъектные ресурсы могут актуализироваться периодически (например, управленческий стаж в 30, 35, 60, 65 лет; роль религии – в 55, 60 и 65 лет) и амбивалентно (например, уровень образования в оценках профессионализма в 30 – 35 лет отрицательно коррелирует с оценками профессионализма, в 65 – положительно).

На основании результатов цикла исследований феномен «ресурсы» можно определить как *избирательно актуализируемые условия внутренней и внешней среды субъекта, изменяющие силу влияния и валентность (знак), определяющие социальную успешность субъекта выше «среднего» (среднестатистической)*. Ресурсы как психологический феномен характеризуют следующие особенности: 1) периодическая актуализация; 2) изменение степени влияния на критерии в разном возрасте; 3) изменение валентности, знака влияния; 4) специфическая актуализация (в зависимости от гендера, возраста, социальной микро- и мезосреды); 5) опережающее по времени влияние отдельных ресурсов; 6) отложенное по времени влияние других ресурсов; 7) ресурсы могут вызывать разные эффекты в зависимости от степени их актуализации, значимости для человека, степени их субъективной выраженности; позитивные и нежелательные эффекты находятся в зависимости от диапазона актуализации ресурсов (вероятно, вследствие становления и проявления их системных свойств).

Выводы:

1. Содержательно состав ресурсов, их природа в понимании разных авторов сильно варьирует; количественные параметры ресурсов чаще не рассматриваются. Феномен «ресурсов» находится в стадии его первоначального «опредечивания», описания и осмысления, методологической и методической разработки.

2. Динамика профессионального становления субъекта и используемые ресурсы у представителей разных социальных групп (разных профессий, должностных позиций, мужчин и женщин, лиц с разной полнотой социализации в других сферах), наряду с общими закономерностями, имеют значительные различия. Представители всех рассматриваемых профессиональных и социальных групп отличаются сравнительно низкой восприимчивостью и мерой интеграции условий социальной среды, выраженной межгрупповой и индивидуальной избирательностью в отношении разных условий среды.

3. Представители социальных групп, отличающихся наименьшей восприимчивостью, интеграцией условий социальной микро-, мезо- и макросреды, характеризуются наиболее выраженными профессиональными

деструкциями, деформациями и профессиональными заболеваниями во второй половине карьеры.

4. Последовательная актуализация разных ресурсов профессионального становления субъекта на протяжение профессиональной жизни (от 20 до 65 лет) сопряжена с высоким уровнем профессионализма субъекта, его динамичным ростом и сохранностью, с социальной успешностью (должностным продвижением, наличием управленческого опыта, самореализацией в семье); ограниченные актуализируемые ресурсы, длительное использование их отдельных видов сочетаются с меньшей реализованностью в разных сферах.

Список литературы:

1. Водопьянова Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания. - СПб.: Изд-во С.- Петерб. ун-та, 2011. 160 с.
2. Дружинин В.Н. Психология способностей. М.: ИП РАН, 2007. 541 с.
3. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как объект изучения // Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 5 – 11.
4. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001. 262 с.
5. Моросанова В.И. Саморегуляция и индивидуальность человека. М.: Наука, 2010. 519 с.
6. Толочек В.А. Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2009. Т. 6, № 3. С. 27–61.
7. Толочек В.А. Профессиональные способности, потенциал и успешность субъекта: критический анализ проблемы и модели объяснения // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. Вып. 2. М.: Изд-во ИП РАН, 2011. С. 320 – 346.
8. Хазова С.А. Ресурсы субъектности: к вопросу об определении понятия // Ресурсы и антиресурсы личности в современных коппинг-исследованиях: матер. Всерос. науч.-практ. конф. с международ. участием / под ред. Л.И. Дементий. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2012. С. 58 – 63.
9. Diener E., Fujita F. Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach // Journal of Social Psychology. 1995. 68. 5. P. 926 – 935.
10. Matheny K.B., Aycock D.W., Curlette W.L., Junker G.N. The coping resources inventory for stress: A measure of perceived resourcefulness // Journal of Clinical Psychology. 1993. V. 49 (6). P. 815 – 830.
11. Quinn R.E., Rohrbaugh J.A. A special model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. // Management Science 1983. P. 363 – 377.
12. Thoits P.A. Stress, coping and social support processes: Where are we? (What next?) // Journal of Health and Behavior. 1995. V. 36. P. 53 – 79.
13. Taylor, Sh. E. Health Psychology. McGraw - Hills, Inc. 1995.

DYNAMICS AND THE CONDITION OF THE UPDATING OF THE RESOURCES OF SUBJECT FOR THE ELONGATION OF PROFESSIONAL CAREER ANNOTATION

Tolochek V.A.

doctor of psychological sciences, professor

Denisova V.G., the graduate student

Guravleva N.I., the graduate student

Palt E.A., the graduate student

Shpitonkov S.V., division head

Are analyzed the results of studying the updating of different resources (intra-subject and extra-subject) for the elongation of professional career (from 20 to 65 years) in the representatives of different professions (managers, bookkeepers, owners, civil agents), representatives of different social groups (men of women, the leaders of subordinates and other). Are separated the essential properties of phenomenon "resources".

The keywords: dynamics, condition, resources, subject, professional career, the professionalism

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ: КЛАССИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ. ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ ГУМАНИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОМАНДНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Е.Д. Короткина

кандидат психологических наук, доцент (г. Тверь)

Статья посвящена анализу отечественных и зарубежных подходов к процессу командообразования в организации. Рассмотрены современные направления методического обеспечения создания команд в организации.

Ключевые слова: команда, командообразование, методы формирования команды.

В центре внимания специалистов в области психологии менеджмента находятся вопросы, связанные с теорией команд, практикой их создания и функционирования в организации [1; 2; 3; 4 и др.]. Растущая конкуренция и изменения на рынке неизбежно приводят к необходимости динамических изменений внутри предприятий. Во многом успешность бизнеса зависит от готовности сотрудников принимать эти изменения и участвовать в них. В связи с этим существенно меняются требования к уровню знаний и навыков сотрудников предприятия.

Командный менеджмент становится одной из важнейших стратегий управления в условиях концептуального оформления современной парадигмы, основными принципами которой выступают принципы синергии, гуманизма, гармонизации управлеченческой деятельности во всех сферах общества [1].

Важнейшим элементом внедрения современной управлеченческой парадигмы является организационная культура. Изменение параметров организационной культуры, наполнение ее качественно новым содержанием обуславливают смену управлеченческих технологий и практик, используемых руководителем данной организации как субъекта управления в отношении персонала как объекта управления. Следовательно, в контексте изменения организационной культуры использование команды как управлеченческого инструмента является наиболее оправданным и эффективным для разработки и реализации