



Организационная психология

Важным направлением развития психологической науки и практики в современном мире, и в частности в России, является организационная психология. Причина проста: деятельность людей носит преимущественно коллективный характер и осуществляется организациями – фабриками и университетами, универмагами и больницами, армиями и министерствами. Результативность и эффективность деятельности организаций зависит от входящих в их состав людей, а также их отношений друг к другу, к своей работе и своей организации. Организационная психология активно участвует в решении широкого круга проблем, значимых для современных организаций.

С 2010 г. на факультете психологии СГУ им. Н. Г. Чернышевского реализуется магистерская программа по организационной психоло-

гии и проводится ежегодная международная конференция «Организационная психология: люди и риски». В предлагаемых вниманию специалистов-психологов, а также аспирантов и магистрантов статьях исследователи обращаются к широкому кругу проблем, они – участники вышеназванных проектов факультета психологии СГУ.

Уверена, что представленные в журнале работы по организационной психологии будут интересны нашим коллегам, аспирантам и магистрантам.

Л. Н. Аксеновская,
доктор психологических наук,
зав. кафедрой общей
и социальной психологии,
декан факультета психологии СГУ

УДК 316.6

ОБ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМАХ СОВРЕМЕННОЙ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Л. Н. Аксеновская

Саратовский государственный университет
E-mail: aks@s-post.ru

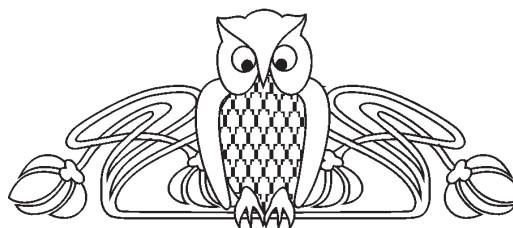
В статье обсуждаются способы определения актуальных проблем современной теоретической и практической психологии. Особое внимание уделяется актуальным проблемам организационной психологии. Предлагается рассматривать комплекс актуальных проблем на шкале «человечество – общества – организации – человек»; в качестве центральной выделяется проблема природы творчества и уникальности.

Ключевые слова: актуальные проблемы, общественная потребность, самоконструирование, психологические мегатренды, сервисы, платформы, организационная культура, творчество, уникальность.

On Actual Problems of Modern Theoretical and Practical Psychology

L. N. Aksenovskaya

The paper focuses on the ways of identification of the actual problems of theoretical and practical psychology. A special attention is paid to the articulation of the actual problems of organizational psychology. The complex of the actual problems on the scale «mankind – community – organization – person» is considered. The problem of the nature of creativity and uniqueness is highlighted as the central one.



Key words: actual problems, public need, self-designing, psychological megatrends, services, platforms, organizational culture, creativity, uniqueness.

В течение двух лет на факультете психологии СГУ имени Н. Г. Чернышевского реализуется магистерская программа по организационной психологии. Будущие организационные психологи в интенсивном режиме осваивают сложную и напряженную программу подготовки, ее цель – формирование нового класса профессионалов, способных в рамках организационной психологии работать в широком диапазоне: от теоретических обобщений до практических решений проблем современных организаций. Совмещение общего и частного, глобального и локального – «глобализм» отдельной профессии – таков вызов, с которым сегодня имеют дело и преподаватели, и магистранты.

В основе предлагаемых размышлений о проблемах современной теоретической и практической психологии лежат фрагменты лекций,



прочитанных автором статьи магистрантам – организационным психологам, и ответы на вопросы студентов.

Как определить актуальность проблем в психологии? Самый очевидный ответ на этот вопрос звучит следующим образом: актуальность определяется потребностями людей – индивидов, групп, обществ и, наконец, потребностями человечества. Сначала отметим, что интересующие нас проблемы касаются людей. Затем в соответствии с системным видением распределим наш вид по основным системным уровням в дедуктивной логике: человечество – общества – группы (большие и малые) – личность. Можно сказать, что шкала «человечество – личность» для современной психологии является актуальной. У каждого из обозначенных системных уровней есть свои насущные потребности и проблемы, и они взаимно друг на друга влияют и друг друга обуславливают.

Теперь о потребностях: после сильного ветра при въезде во двор многоквартирного дома упало дерево и перегородило дорогу. Водитель машины, остановившейся перед упавшим деревом, имеет актуальную потребность – убрать препятствие с дороги. Но, может быть, его потребность в том, чтобы следующее дерево во дворе не упало на его машину, которая будет припаркована через пятьдесят метров? Можно также предположить, что потребность водителя – в отсутствии деревьев во дворах или – в наличии безопасных парковок внутри дворов либо поблизости от домов. Возможно, у водителя актуальной является потребность в более совершенной машине, способной легко преодолевать такие преграды.

В чем состоит потребность современных людей, организаций, обществ и человечества: в наличии доступных инструментов решения их проблем? В отсутствии проблем, повторяющихся бесконечно? В наличии средств предотвращения неизбежных проблем? Проблемы практической психологии в этом смысле похожи на проблемы профессиональных спасателей на воде и ориентированы на создание и оттачивание инструментов «вылавливания» разного рода «утопающих» в стремительных потоках и омуты жизни.

Проблемы теоретической психологии часто связаны с глубокой проработкой тем практической психологии, однако главная её проблема в «расшифровке» тайны человеческой «души». Открытия именно в этой области обещают прекратить «бег белки в колесе» бесконечно повторяющихся проблем человека, организации и человечества. Постоянные усилия психологов-практиков по «ремонту» человека психологи-фундаменталисты могут прекратить или перенаправить в другое русло, однажды найдя решение по изменению «конструктивных особенностей» человеческой психики, осуществив её «реинжиниринг».

Итак, можно выделить два типа актуальных проблем современной психологии: для практической психологии это проблема «Как?» (как изменить что-то в человеке, в человеческом поведении, сознании, отношениях и т.д.); для теоретической психологии это проблема «Что?» (Что такое человек? Что такое психика?). Психология настойчиво пытается подступиться к вопросу и о том, как возможно самоконструирование / самотворение человека. Таким образом, для психологии актуальность проблемы определяется актуальностью (остротой) возникшей потребности на любом системном уровне – от человека до человечества, будь то коррекция состояния либо конструирование личности и видовой психики.

Формируя своё проблемное поле, научная психология чутко реагирует на данные других наук – и естественных, и гуманитарных. Этот обмен идеями и эмпирическими базами между научными дисциплинами, безусловно, стимулирует внутродисциплинарные поиски. Интерес для психологов представляет книга физика П. Дэвиса «Проект Вселенной. Новые открытия творческой способности природы к самоорганизации»¹. Основываясь на новейших достижениях естественных наук, автор обосновывает тезис о неслучайности Вселенной и человечества: «Невозможно избавиться от ощущения, что план есть», – пишет он². В книге есть раздел, посвящённый психологии («Разум и мозг»), где ученый предлагает задаться вопросом: согласны мы или нет, что, например, муравьи, строящие свой муравейник, выполняют сообща задачу? Что собака неким образом манипулирует своим телом, чтобы схватить добычу? И при этом неважно, осознают они это или нет. У человечества в проекте «Вселенная» также есть своя задача, осознать которую, конечно, хотелось бы.

Гипотезы о предназначении и цели Вселенной, человечества и человека начинают появляться, в том числе и в психологическом сообществе. На проходившем в рамках 5-го съезда Российского психологического общества методологическом семинаре под руководством профессора Б. С. Братуся (февраль 2012) выступил профессор В. А. Шкурафов с докладом о своём проекте исторической психологии. Историческая психология исследует человека на временной трансспективе «прошлое – настоящее – будущее». Переводя эти понятия в цифры, В. А. Шкурафов отметил, что от появления на планете первых форм жизни до современного человека прошло около 4 млрд лет и примерно столько же может ожидать человечество впереди. Насколько и как изменится человек за этот период? Какими и кем мы станем? У человечества есть выбор: либо поддерживать статус кво и прилагать усилия к тому, чтобы оставаться видом *homo sapiens*, либо эволюционировать, отказавшись от биологической неизменности в пользу бессмер-



тия. Свои предпочтения В. А. Шкуратов выразил в тезисе о сути гуманитарного знания, которая, по его мнению, заключается не в изучении и не в сохранении нашей идентичности, а в её создании.

Моя гипотеза скромнее, хотя и не противоречит предыдущей: содержание проекта – нравственный эксперимент, и, скорее всего, эксперимент формирующий, в ходе которого человечество старательно (или не очень) осваивает закон причинно-следственных связей, а также целый список других этических законов, регулирующих взаимоотношения части с Целым и частей внутри Целого. Банк идей по поводу задач человечества продолжает формироваться, и какая-то догадка рано или поздно окажется правильной.

Другая книга, заставляющая задуматься социальных и организационных психологов, – сочинение Дж. и Д. Нейсбитов «Китайские мегатренды: 8 столпов нового общества»³. Книга повествует о том, как за 30 с небольшим лет (с 1984 г.) китайское общество сделало огромный рывок вперёд из отсталости и нищеты на второе (сегодня) место в мире по показателям экономического развития. Авторы объясняют секрет невероятной эффективности Китая тем обстоятельством, что система управления страной построена и функционирует как система управления компанией: во-первых, обозначен примат экономики над политикой. Как и в любой компании, участвующей в рыночной конкурентной борьбе, существуют долгосрочные цели (на 70 лет) и несменяемая власть «совета директоров» в лице компартии. Отсутствие необходимости проводить каждые 4–5 лет выборы позволяет экономить ресурсы и не терять из виду поставленной цели (умеренное благосостояние почти для 1,5 млрд граждан страны).

Во-вторых, осуществляется опора на национальную культуру и особенности национальной психологии. Китайская культура опирается на коллектив: групповое приоритетно, по сравнению с личным, и это находится в основе этики. Поэтому проблема лидерства, неразрывно связанная с группизмом, обсуждается в духе Лао-цзы (можно вспомнить «Лао-шкалу» в сотеринге) и воплощается в практике «контекстного лидерства». Отличительной чертой такого лидерства является умение лидера создавать условия в группе для успешного достижения поставленной цели и при этом оставаться «незаметным». К культурной специфике относится и стратагемность мышления китайских руководителей. Умение добиваться поставленных общественно значимых целей при помощи больших и малых «военных хитростей» опирается на впечатляющую военно-историческую традицию, в основе которой философская, а также практическая управленческая психология.

В перечень стратегий превращения «компаний Китая» в чрезвычайно доходное предприятие входят: создание эффективной команды;

достижение гармонии «верхов» и «низов» в пределах иерархического общественного порядка; формирование ценностей, целей и культуры мегакомпаний; опора на доверие, а не на страх; развитие творческого потенциала средствами художественной культуры; «перетекание» с внутренних на внешние рынки; внимание к каждому человеку; переход от подражания к инновациям. Даже поверхностный взгляд на этот перечень стратегий позволяет прийти к заключению, что огромная страна действительно управляется как единая организация по всем законам современного менеджмента и на основе технологий организационной психологии.

Системное видение трендов менеджмента в начале XXI в. изложено в книге «Менеджмент: век XX – век XXI»⁴. Остановимся на прогнозах О. С. Виханского и А. И. Наумова, редакторов этой книги. О. С. Виханский называет четыре фактора, влияющих на трансформацию менеджмента в XXI в.: 1) дифференциацию или разработку управленческой методологии, обеспечивающей непохожесть на других; речь идет о формировании уникальности как ключевой ценности; 2) информатизацию и решение проблемы совместимости работника с информационными системами; предполагается изменение характера коммуникаций между людьми и ослабление эмоционального фона; 3) здоровье (физическое и психологическое) как приоритетный продукт и приоритетная услуга; 4) культура; наибольшее влияние на менеджмент окажут такие культуральные феномены, как глобализация, «разнообразие» и управление разнообразием, а также китаезация; ожидается, что китайские подходы к управлению окажут сильное влияние на менеджмент в целом.

Легко заметить, что каждый из четырех факторов, влияющих на управленческие процессы в XXI в., имеет отчетливую психологическую составляющую, и в этом смысле трансформирующийся менеджмент ставит задачи как теоретической, так и практической психологии, особенно связанной с его предметным содержанием. Такое впечатление усиливает и статья А. И. Наумова, называющего семь главных изменений в управлении организациями в XXI в.: 1) от функционального к процессному управлению, которое построено на организации рабочих групп; 2) от работы групп к групповой работе, центром которой является доверие; без групповой работы невозможен переход к процессному управлению; 3) от принятия решений к поиску проблем; А. И. Наумов замечает, что и сами проблемы всегда лежат в действиях людей в диапазоне между их «хочу» и «могу» и решаться могут только через изменение поведения этих людей⁵; 4) от власти над людьми к власти от людей, чем, по сути, и является подлинное лидерство; 5) к глобализации через местную специфику; 6) от знаний для управления к управлению знаниями;



7) от обучающейся к научающейся организации; причем развитие организации связывается автором с развитием её работников и изменением мышления.

Психологическая наука активно включается в сотрудничество с научным менеджментом и теорией организации и генерирует различные модели и технологии, позволяющие выстроить работу с человеческой составляющей современных организаций. Сегодня не только крупные, но и небольшие организации часто имеют в штате психологов или пользуются консультативной поддержкой специализированных психологических компаний (диагностических, тренинговых и др.).

Чутко реагируя на актуальные потребности современных обществ и организаций, научная психология не просто разрабатывает решения конкретных проблем (как вновь возникших, так и «хронических»), но и активно ищет основания для выстраивания собственной современной модели профессиональной помощи.

«Человеческая» составляющая такой модели включает в себя три измерения:

- 1) сам психолог или команда психологов,
- 2) клиент психолога: собственники бизнеса и топ-менеджмент организаций – как частных, так и государственных и общественных;
- 3) клиент заказчика – внутренний и внешний.

В отношении каждого из трёх «человеческих» измерений инвентаризируются и проектируются собственные психологические инструменты и психологические сервисы. Комплекс таких инструментов и сервисов, включающий в себя и психологическую составляющую, и «предметную» (например, новые модели и технологии менеджмента), размещается на психологической платформе, обеспечивающий высокую степень интегрированности и согласованности всех элементов, входящих в состав комплекса, и гарантирует как системность, так и синергичность реализуемых подходов.

Идеология такого подхода сформулирована в работе К. К. Прахалада и М. С. Кришнана⁶. Она применима как в бизнесе, так и в сфере психологического управленческого консультирования. По мнению создателя этой профессии М. Бауэра, управленческое консультирование является не бизнесом, а видом профессиональной помощи подобно деятельности врачей. И хотя находятся люди и организации, занимающиеся консультированием как бизнесом, это является выходом за пределы профессиональной этики: для психолога задача «продать больше», как и для хирурга, недопустима.

Примером общей платформы для реализации проектов по изменению параметров организации в любой версии (модернизация, реструктуризация, развитие, трансформация и т.д.) является ордерный подход к изменению организационной культуры. Как социально-психологическая платформа он несет в себе признаки описанных К. К. Прахаладом и М. С. Кришнаном моделей $N = 1$ (привлечение потребителей к созданию ценности) и $R = G$ (доступ к глобальным ресурсам). Другой, традиционной для ордерного подхода моделью описания структуры проблемного поля и поля решения проблем в системах исполнителя-психолога и потребителя-клиента является триада «продуцент – процесс – продукт», разработанная для анализа организационной культуры.

В поисках новых актуальных проблем психологии и, в частности, организационной психологии специалисты справедливо обращаются к темам и вопросам, оказавшимся в фокусе внимания практиков, управляющих процессами развития организаций, обществ и, в конечном итоге, человечества. Главная задача человека и человечества – самоизменение. Мы должны стать не просто «лучше» или «беспроблемнее», мы должны стать другими. Источником инновационного в психологическом плане процесса изменений является творчество и его субъекты – талантливые люди с ярко выраженными уникальными характеристиками.

Новым вызовом для психологии всё очевиднее становится задача освоения работы с уникальным и уникальностью – и исследовательской, и практической. Уникальность – талант – творчество – инновации как практическая сфера реализации уникального и непредсказуемого – в этом, возможно, состоит самая актуальная проблема психологии.

Примечания

- ¹ См.: Дэвис П. Проект Вселенной. Новые открытия творческой способности природы к самореализации. 2-е изд. М., 2011. 254 с.
- ² Дэвис П. Указ. соч. С. 244.
- ³ См.: Нейсбит Д. Китайские мегатренды: 8 столпов нового общества. М., 2012. 315 с.
- ⁴ См.: Менеджмент: век XX – век XXI : сб. ст. под ред. О. С. Виханского, А. И. Наумова. М., 2004. 336 с.
- ⁵ Там же. С. 17.
- ⁶ См.: Прахалад К. К., Кришнан М. С. Пространство бизнес-инноваций : создание ценности совместно с потребителем. М., 2011. 258 с.