

ПРЕДИСЛОВИЕ

Коренные экономические и политические изменения, происходящие в российском обществе, предъявляют к специалистам в области психологии новые требования. Перед психологами возникает необходимость углубления знаний о психических особенностях людей, занятых как в сфере индустрии, так и в организациях различного типа. В настоящее время главная задача практических психологов состоит в разработке новых концептуальных подходов и поиске путей обеспечения работоспособности и психического здоровья людей в условиях длительного экономического кризиса и политической нестабильности.

Социально-психологические исследования в области промышленности имеют глубокую историю. В Европе в конце XIX века подобную работу проводил известный немецкий социолог Макс Вебер. В США в начале XX века сложилась чикагская школа социологии и социальной психологии, которая в 1930-е годы достигла расцвета благодаря знаменитым Хоторнским экспериментам Элтона Мейо. В России интерес к социально-психологическому обеспечению промышленного производства пробудился гораздо позже. В 1967 году вышла из печати монография «Человек и его работа» под редакцией А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. В ней впервые были представлены результаты конкретного социологического и социально-психологического исследования отношения к труду молодых рабочих Ленинграда. Эта книга дала толчок дальнейшим многочисленным исследованиям в области производства. Работу в данном направлении продолжила кафедра социальной психологии Ленинградского, а ныне Санкт-Петербургского государственного университета. Психологи провели серию социально-психологических исследований на отечественных предприятиях и в организациях по проблемам управления,

аттестации кадров, социально-психологического климата, мотивации труда. Итоги их работы были обобщены в вышедшей в 1982 году книге «Промышленная социальная психология» под редакцией Е. С. Кузьмина и А. Л. Свенцицкого.

Настоящее учебное пособие посвящено рассмотрению ряда социально-психологических явлений, возникающих в результате общения людей в процессе их совместной деятельности в организациях различного типа, что существенно расширяет перечень обсуждаемых в учебнике вопросов. Его цель состоит в том, чтобы ознакомить читателей с современными проблемами организационной психологии, сформировать умения и навыки практической работы психолога в фирмах и организациях.

Четкое определение предмета и основных понятий организационной социальной психологии, места и роли практического психолога позволило авторам рассмотреть актуальные проблемы профессиональной работы психолога. При изучении зарубежной организационной психологии сформулированы главные концептуальные подходы и принципы, разработанные американскими и японскими психологами и применяемые ими в социально-психологических исследованиях. Особое внимание уделено изучению организации, ее структуры, функций, показателей эффективности деятельности. Наиболее детально анализируются динамика малой группы, групповые процессы и состояния, возникающие в ходе совместной деятельности людей, механизмы функционирования и уровни развития группы.

В учебном пособии описаны сущность, специфика и методы изучения социально-психологического климата в организациях, рассмотрены различные определения конфликтов, их классификации и причины возникновения, способы управления людьми в конфликтных ситуациях. Уделено внимание проблеме психологического обеспечения внедрения инноваций, обусловленной актуальной потребностью организаций в структурной и финансовой перестройке и предъявляющей к работе психолога особые требования. Разработанная и апробированная система психологической оценки персонала позволяет практическим психологам грамотно ее применять. Новой для организационной социальной психологии является проблема психологического обеспечения индивидуальной карьеры человека. Рассмотрены ее этапы, классификация карьерных ориентаций, субъективное понимание успешности или неуспешности карьеры. Системное изу-

чение потребностей человека и мотивов его трудовой деятельности позволило сформулировать перечень мероприятий, необходимых для эффективного стимулирования труда.

Особое внимание уделяется методическому обеспечению конкретных социально-психологических исследований. В приложениях представлены новые методики: тест «Пульсар», измеряющий уровень развития группы, и тест «Якоря карьеры», измеряющий направленность личности на самореализацию и достижения в определенном виде деятельности, тесты «Умозаключение» и «Словарь» для оценки общих и специальных технических способностей, тесты «Психологическая готовность к риску», тесты по измерению агрессии, тесты «Мотивация аффилиации» и «Мотивация достижений», процедуры измерения установок личности.

Учебное пособие написано на основе двух курсов - «Социальная психология в организации» и «Социология и социальная психология труда», читаемых авторами для студентов факультета психологии СПбГУ. На лекционных и практических занятиях студенты изучают теорию и методы организационной социальной психологии, обучаются способам формирования благоприятного социально-психологического климата, определению причин и разрешению конфликтных ситуаций, овладевают навыками конструктивного общения в процессе ведения деловых переговоров и практической подготовки людей к работе в условиях различного рода нововведений.

Мы надеемся, что учебное пособие будет полезно не только студентам факультетов психологии, социологии, менеджмента, но и руководителям современных фирм, предпринимателям, профсоюзным работникам.

Данная книга написана на основе изданного нами в 1997 году учебного пособия «Индустриальная социальная психология» и является переработанным и дополненным ее вариантом.