

---

**КОНФЕРЕНЦИИ**

---

## **Организационная психология на съезде психологов России**

**ЛИПАТОВ Сергей Алексеевич**

*Кандидат психологических наук, доцент, МГУ им. М.В. Ломоносова (Москва)*

*E-mail: lipatov\_sa@psy.msu.ru*

15 февраля 2012 г. на факультете психологии Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова в рамках прошедшего 5-го съезда Российского Психологического Общества прошел симпозиум «Организационная психология: управление и социальное развитие» (ведущие – Т.Ю. Базаров и С.А. Липатов). На семинаре присутствовало свыше 70 человек из многих городов России и СНГ.

Открылся семинар докладом Л.Н. Аксеновской (Саратов), в котором она обсудила «концепцию гостеприимства» как вероятную перспективу развития культуры организаций в эпоху постмодерна. Концепция гостеприимства была сформулирована итальянским философом-постмодернистом Джанни Ваттимо. Для характеристики этой новой культурной ситуации и постсовременного мира в целом Дж. Ваттимо использует метафору «музея». Музей есть место для всех и всего, «место всеобщего», где реализуется «этика абсолютного гостеприимства». Однако эта тенденция оценивается неоднозначно. Что такое «гостеприимство» как культурно-психологическая парадигма – угроза и ошибка, чреватая серьезными последствиями, или долгожданная возможность выйти из зоны накопившихся острых противоречий? На взгляд докладчика, перспективным направлением разработки этой темы является движение в сторону обсуждения культуры и этики гостеприимства как новой тенденции в развитии организационной культуры эпохи постмодерна.

Е.В. Алехина (Москва) в своем докладе отметила, что смена подходов в управлении персоналом от технократического к органическому и экономическому влечет за собой изменение ролей, отводимых сотруднику как объекту управления, от «фактора» к «ресурсу» и «капиталу». Однако ни одна из них не соответствует его человеческому статусу. Радикально изменил представление об объекте управления «гуманистический подход», в котором им являются организационные культуры различного типа, а не процессы, люди, или их деятельность. Социо-предметный подход, реализуемый автором в практике управления персоналом, развивая гуманистический подход, вновь изменяет представление об объекте управления. В нем областью приложения практики управления персоналом является система предметных отношений в бизнес группе. Ее цель – установление и поддержание баланса в системе отношений, создающего наилучшие условия для совместной деятельности сотрудников по выполнению миссии данной группы.

Особый интерес вызвал доклад Т.Ю. Базарова (Москва) и А.П. Коняевой (Киев) «Современная организационная психология – отечественным руководителям и

собственникам»<sup>1</sup>, в котором были представлены результаты исследования о спросе и предложении в области организационной психологии. Данное исследование было задумано и реализовано рабочей группой, возникшей в рамках Экспертного сообщества психологов системы *Ht-line*, созданной и поддерживаемой HR-лабораторией *Human Technologies* (научный руководитель – профессор А.Г. Шмелев). Было проведено два анонимных опроса: 1) опрос провайдеров психологических услуг (бизнес-тренеров, коучей, организационных консультантов и др.) и 2) опрос клиентов психологических услуг (топ-менеджеров и собственников компаний). Всего было опрошено 108 провайдеров психологических услуг и 343 топ-менеджера и собственника. Исследование исходило из предположений, что у психологов нет адекватного реальности представления о ключевых проблемах, которые, по мнению клиентов, уже нуждаются в психологических поддержках и сервисах, и проблемах, которые будут актуализироваться в ближайшем будущем. Зафиксировав же сходство и различия в видении проблем представителями бизнеса и провайдерами, психологи получают возможность сделать расхождения видений предметом тщательного системного анализа в профессиональном круге психологов.

Доклад А.В. Булгакова (Москва) был посвящен дальнейшему развитию авторской концепции межгрупповой адаптации (МГА), которая описывает многосторонний процесс по оптимизации взаимодействия групп с соответствующими субкультурами. Автор вводит понятие «дизайн группы», вбирающее в себя основные признаки МГА: взаимодействие субкультур организации, мотивационные, когнитивные, эмоциональные компоненты групповых структур. Дизайн группы – это процесс оптимизации взаимосвязи социально-психологических характеристик группы, результатом которого является устойчивая, но гибкая структура групп, способствующая (или препятствующая) МГА в организации.

Ю.М. Жуков (Москва) рассказал о конференциях как инструменте управления событиями в программах организационного развития. Конференции представляют собой эффективный инструмент производства и управления событиями. Конференциальный формат используется для решения трех групп задач: 1) формирование общего видения и стратегического плана, 2) проведение реструктурирования деятельности и бизнес-процессов, 3) запуск системы непрерывных улучшений существующих структур и процессов. Значимость вклада конференций в организационное развитие зависит в первую очередь от успешности выстраивания целереализующей системы, обеспечивающей подготовку и проведение конференции, а также использование ее результатов. Под целереализующей системой понимается совокупность специально созданных групп, выполняющих различные функциональные роли.

А.Н. Занковский (Москва) в своем докладе предложил обоснование термина «организационное лидерство» которое наряду с ориентацией на задачу и ориентацией на людей включает вектор ценностно-культурного измерения. Докладчик рассказал также о новом методе исследования лидерства, созданном на основе экспериментальной психосемантики.

С.А. Липатов (Москва) рассказал о результатах эмпирического исследования, целью которого было выявление характера изменений в структуре организационной идентификации сотрудников в ходе проведения организационных изменений. Исследование проводилось на основе «расширенной модели организационной идентификации» Г. Крейнера и Б. Эшфорта, которая включает четыре дополняющих друг друга понятия: а) собственно организационная идентификация, б) дезидентификация (отрицание общности с организацией); в) амбивалентная идентификация (внутреннее противоречие, или конфликт); г) нейтральная идентификация (дистанцирование от организации).

<sup>1</sup> Подробнее об этом исследовании см.: Базаров Т.Ю., Коняева А.П. Организационная психология: переход от обслуживания менеджеров к партнерству с предпринимателями. Опыт эмпирического исследования и анализ собственной практики [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2012. Т. 2. №1. С. XX – XX. URL: www.orgpsyjournal.hse.ru – Прим. ред.

В докладе В.Л. Ситникова (Санкт-Петербург) была освещена система творческого содружества поколений, разработанная академиком АПН СССР Игорем Петровичем Ивановым. Она рассматривается как целостная социально-психологическая технология, позволявшая гармонично соединить стремление каждой отдельной развивающейся личности к максимальной самореализации и признанию социумом.

Ю.В. Щербатых (Воронеж) в своем выступлении говорил о роли человеческого фактора в системном анализе бизнес-процессов на предприятии. Например, для повышения уровня продаж требуется системный анализ всей цепочки взаимодействующих компонентов организации, состоящей из маркетингового, рекламного, продажного, вспомогательного и управляющего блоков, в каждый из которых включена человеческая подсистема. Системная экспресс-оценка позволяет выявить слабое место в соответствующем блоке.

В рамках работы симпозиума состоялась торжественная процедура награждения Елены Петровны Кринчик «Золотой психологической мышью» – высшей наградой Экспертного сообщества блогосферы Nt-line. Награду вручил А.Г. Шмелев.