

Российская академия наук  
Институт психологии

**Актуальные проблемы  
психологии труда,  
инженерной психологии  
и эргономики**



Российская академия наук  
Институт психологии

**Актуальные проблемы  
психологии труда,  
инженерной психологии  
и эргономики**  
***Выпуск 1***

Под редакцией  
В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева



Издательство  
«Институт психологии РАН»  
Москва – 2009

УДК 159.9:62  
ББК 88  
А 43

**А 43** **Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 1** / Под ред. В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.— 615 с. (Труды Института психологии РАН)  
**ISBN 978-5-9270-0159-0**

УДК 159.9:62  
ББК 88

В книге представлены материалы докладов и сообщений сотрудников ИП РАН и других научных, учебных, производственных, конструкторских учреждений РФ — участников научно-практического семинара. В книгу включены результаты исследований и разработок, доложенные на первых пяти заседаниях семинара, которые включают проблемы теоретико-методологических исследований профессиональной деятельности, профессиографии и психологического анализа деятельности, психических состояний субъекта труда, инженерно-психологического и эргономического проектирования профессиональной деятельности, методических разработок и экспериментальных исследований субъекта труда.

Материалы сборника научных трудов предназначены для специалистов в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики, организации труда и проектирования деятельности, а также для студентов и аспирантов-психологов.

© Институт психологии Российской академии наук, 2009

ISBN 978-5-9270-0159-0

# Содержание

Предисловие.....	9
------------------	---

## Раздел первый

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик*

Управление совместной деятельностью: новые направления исследований в зарубежной психологии .....	15
---	----

*В.А. Бодров*

Теоретико-методологические подходы к психологическому изучению профессионального стресса.....	38
---	----

*В.Н. Абрамова*

Психологические и социальные аспекты культуры безопасности и организационной культуры в атомной энергетике .....	61
--	----

*Г.М. Зараковский*

Применение теории функциональной системы трудовой деятельности в эксплуатационной эргономике .....	80
--	----

*Д.Н. Завалишина*

Эстетический аспект профессиональной деятельности .....	104
---	-----

*Ю.К. Стрелков*

Анализ-синтез времени трудового процесса .....	118
--	-----

*О.Г. Носкова*

О соотношении понятий «профессионально важное качество», «компетенция» и «компетентность» .....	141
---	-----

*Е.П. Ермолаева*

Психологические особенности реализации профессионала в условиях реформ и глобализации .....	152
---	-----

## Раздел второй

# ПРОФЕССИОГРАФИЯ. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*А.Н. Костин, Ю.Я. Голиков*

**Методологические основания комплексного анализа  
сложной профессиональной деятельности ..... 171**

*Е.М. Иванова*

**Теоретические основы стратегии психологического  
изучения деятельности и развития субъекта труда ..... 190**

*В.А. Толочек*

**Профессиография: эволюция профессий и проблемы  
их описания (критический анализ) ..... 216**

*В.В. Козлов*

**Совмещенная деятельность: характеристика, регуляция,  
оптимизация ..... 235**

## Раздел третий

# ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ СУБЪЕКТА ТРУДА

*А.Б. Леонова*

**Регуляторно-динамическая модель оценки  
индивидуальной стресс-резистентности ..... 259**

*В.И. Моросанова, А.Б. Леонова, Н.Г. Кондратьюк, А.А. Качина*

**Особенности осознанного саморегулирования  
при развитии острого и хронического стресса  
у спасателей..... 279**

*Т.Л. Крюкова*

**Стили совладающего поведения в трудных жизненных  
ситуациях..... 298**

*В.М. Звонилов*

**Межполушарные взаимоотношения при боевом стрессе ..... 317**

*Е.О. Лазебная, М.Е. Зеленова, А.В. Захаров*

**Шкала САПСАН для скрининговой оценки посттравматических стрессовых нарушений у лиц опасных профессий ..... 338**

*Ю.В. Бессонова*

**Ценностные детерминанты синдрома выгорания ..... 365**

## **Раздел четвертый**

# **ИНЖЕНЕРНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ЭРГОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*В.А. Пономаренко, В.В. Лапа*

**Инженерно-психологическая оптимизация средств отображения информации летательных аппаратов: эволюция методологии, некоторые итоги и перспективы исследований ..... 385**

*А.А. Обознов*

**Структура концептуальной модели у человека-оператора: системный подход ..... 403**

*В.М. Львов, Г.С. Гутянский, А.Н. Сударик, Н.В. Пахомов*

**Проблемы проектирования операторской деятельности: профессиографические исследования, информационное обеспечение ..... 414**

*С.Ф. Сергеев*

**Инженерно-психологическое проектирование сложных эрготехнических сред: методология и технологии ..... 429**

*А.Н. Костин*

**Разработка юзабилити-метрик для эргономической экспертизы компьютерных продуктов на основе субъектно-деятельностного подхода ..... 450**

*В.А. Щекотилов*

**Научно-исследовательский испытательный комплекс совершенствования эргофункциональности групповой деятельности операторов автоматизированных систем ..... 478**

*И.В. Кожанова*

**Инженерно-психологическое проектирование программного обеспечения деятельности сотрудников налоговых органов ..... 491**

## **Раздел пятый**

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ И ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*О.Н. Доценко*

**Эмоциональная направленность как личностная детерминанта выгорания у представителей социономических профессий ..... 509**

*О.Н. Сиваш*

**Личностно-ориентированная экспертиза профессиональной пригодности летного состава ..... 534**

*О.Н. Полунина*

**Взаимосвязь профессионального выгорания и увлеченности работой ..... 561**

*Д.В. Гандер, С.Г. Мельник, А.О. Чулаевский, П.А. Коваленко*

**О построении системы профилактики иллюзий полета в авиации ..... 578**

*Н.В. Якимович, А.С. Белан*

**Методы анализа речевых переговоров членов экипажа в полете для оценки их функционального состояния ..... 593**

**Сведения об авторах ..... 611**



# Предисловие

Научно-технический прогресс способствует определенным достижениям в социально-экономическом развитии общества, совершенствованию технического и технологического обеспечения промышленности, энергетики, транспорта, медицины, образования, сельского хозяйства и военного дела. Одновременно этот процесс характеризуется ростом сложности, напряженности, ответственности, вредности, опасности деятельности представителей ряда профессий и специальностей, в результате чего возрастают требования не только к уровню профессиональной подготовленности и мастерства специалистов, но и к состоянию их физического и психического здоровья, к развитию профессионально важных качеств субъекта труда.

Взаимосвязь между профессиональными требованиями и ресурсами человека (физическими, психическими, личностными, социальными и другими), возможное их рассогласование в значительной степени определяют психологические закономерности деятельности специалистов, их достижения и неудачи. С одной стороны, это обуславливает необходимость изучения субъекта труда и различных видов профессиональной деятельности, механизмов ее регуляции, развития личности профессионала, индивидуально-психологических различий, функциональных расстройств, психологической пригодности к деятельности, формирования устойчивости к воздействию неблагоприятных факторов трудового процесса и т.д. С другой стороны, исследования психологических особенностей профессиональной деятельности должны способствовать разработке требований к проектируемой деятельности и отдельным ее компонентам (содержанию, средствам, условиям и организации труда), основанным на учете возможностей и ограничений человека для выполнения трудовых задач эффективно, надежно, качественно. Результаты изучения взаимосвязи субъекта труда и особенностей

конкретных видов деятельности должны быть направлены на обеспечение адаптации человека к специфическим условиям профессиональной деятельности, а также на приспособление самой деятельности к психологическим, психофизиологическим, физиологическим и другим индивидуальным и групповым характеристикам человека.

Решение этих задач является основной целью психологии труда, инженерной психологии и эргономики с привлечением других отраслей психологии (социальной, дифференциальной, возрастной психологии, психофизиологии, психологии личности, развития человека и др.), а также физиологии и гигиены труда, медицины, системотехники и т.д.

В целях анализа современного состояния исследований в области психологии профессиональной деятельности и определения перспектив развития этой области психологической науки в апреле 2007 г. в Институте психологии РАН было проведено совещание на тему «Актуальные направления фундаментальных и прикладных исследований в психологии труда, инженерной психологии и эргономике», в котором приняли участие представители научно-исследовательских, учебных, испытательных, опытно-конструкторских и производственных организаций Москвы, Санкт-Петербурга, Твери, Ярославля, Казани, Обнинска и других городов.

На совещании было рекомендовано Институту психологии РАН организовать постоянно действующий научно-практический семинар по актуальным проблемам психологии труда, инженерной психологии и эргономики с периодичностью одно заседание в квартал и издать тематический сборник материалов семинара.

За 2007–2008 гг. было проведено пять тематических заседаний семинара, на которых с докладами выступили ведущие специалисты страны по той или иной проблеме, а также участники семинара из научных, учебных, конструкторских, производственных и других организаций. В декабре 2007 г. прошло первое заседание (ИП РАН, г. Москва), на котором были представлены доклады профессора В.А. Бодрова «Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии профессиональной деятельности» (Психологический журнал. 2008. № 5, 6) и профессора В.М. Львова «Итоги и перспективы научно-прикладных исследований в области проектной эргономики» (ЧФ: Проблемы психологии и эргономики. 2008. Вып. 1 (43)).

В феврале 2008 г. состоялось второе заседание (Эргоцентр, г. Тверь) на тему «Человеко-компьютерное взаимодействие: эргономический аспект», в апреле того же года — третье заседание (ИП РАН, г. Москва) на тему «Психологический анализ профессиональной деятельности», четвертое заседание (Казанский гос. университет, г. Казань) состоялось в ноябре 2008 г. на тему «Психическая регуляция развития и преодоления профессионального стресса», а в декабре — пятое заседание (ИП РАН, г. Москва) на тему «Инженерно-психологическое проектирование операторской деятельности: состояние и перспективы».

В настоящем сборнике научных трудов семинара (выпуск 1) представлены материалы докладов и сообщений на тематических заседаниях сотрудников ИП РАН, МГУ им. М.В. Ломоносова, СПбГУ, ВНИИТЭ, ГосНИИИ ВМ МО РФ, ФГУП «Эргоцентр», «Аэрофлот», ОНИЦ «Прогноз», ОбГТУ, МосГУ, ОАО «Корпорация авиакосмического оборудования» (Санкт-Петербург), Центра подготовки персонала Федеральной налоговой службы (Н. Новгород), МАТИ-ГТУ им. К.Э. Циолковского, а также статьи приглашенных авторов по тематике заседаний семинара.

В *первом* разделе сборника представлены материалы теоретико-методологических исследований психологических проблем профессиональной деятельности, а именно анализ ряда ее категорий (время в трудовом процессе, профессионально важные качества, компетенции, компетентность и др.), проблемы организационной культуры и безопасности труда, реализации профессионала в условиях реформ и глобализации, содержание и роль эстетических аспектов деятельности, представления о трудовой деятельности как функциональной системе и ряд других вопросов.

Во *второй* раздел включены работы, посвященные проблемам профессиографии и психологического анализа профессиональной деятельности; в частности, комплексному анализу сложных ее видов, стратегии изучения деятельности, эволюции профессий и их описанию, изучению совмещенной деятельности.

В *третьем* разделе изложены результаты исследований психической регуляции развития и преодоления профессионального стресса — регуляторно-динамическая модель стресса и предпосылки его развития у спасателей, роль функциональной асимметрии головного мозга в регуляции стресса, проявления феномена вы-

горания у субъектов трудовой деятельности, оценка посттравматических стрессовых нарушений.

*Четвертый* раздел посвящен исследованиям инженерно-психологических и эргономических проблем проектирования профессиональной деятельности — эволюции методологии научно-практических работ по проектированию средств отображения информации и операторской деятельности, изучению концептуальной модели человека-оператора, созданию научно-исследовательских комплексов, программного обеспечения деятельности и т.д.

В *пятом* разделе представлены материалы методических разработок и экспериментальных исследований субъекта профессиональной деятельности — лично-ориентированной экспертизе, профессиональной экспертизе профпригодности летного состава, построению системы профилактики иллюзий полета, а также созданию методов исследования ценностно-смысловых конструктов профессиональной мотивации, анализу речевых переговоров для оценки функциональных состояний, бесконтактных методов психодиагностики.

При подготовке сборника научных трудов к изданию редакторы стремились сохранить авторский стиль и логику изложения материалов, некоторые статьи по своему содержанию носят дискуссионный характер.

Данный сборник подготовлен в соответствии с планом научно-исследовательской и редакционно-издательской работы Института психологии РАН по обобщению, систематизации и практическому внедрению результатов изучения актуальных проблем фундаментальных и прикладных работ в области психологии труда, инженерной психологии и эргономики.

Заслуженный деятель науки и техники РФ,  
профессор *В.А. Бодров*  
Член-корреспондент РАН и РАО,  
профессор *А.Л. Журавлев*

## Раздел первый

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



# Управление совместной деятельностью: новые направления исследований в зарубежной психологии

А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик

## Введение

---

На протяжении последних 20 лет развитие зарубежной психологии управления совместной деятельностью определяется двумя ключевыми изменениями в управлении организациями, которые произошли еще в середине 1980-х годов. Во-первых, необходимость организации гибко реагировать на требования конкурентной среды привела к тому, что управление практически повсеместно стало основываться на *командном подходе*, т.е. использовании в качестве основной единицы управления не крупных трудовых коллективов или отдельных работников, а управленческих и проектных команд. Во-вторых, нарастание скорости изменений организационной среды привело к тому, что *гибкость* из качества организационной структуры превратилась в *непрерывный организационный процесс*. Фактически произошел переход от управления организациями (*organization*) к управлению организационным процессом (*organizing*). При этом сам менеджмент стал пониматься прежде всего как управление изменениями, а основное внимание и усилия руководителей перенесены с вертикальных на горизонтальные отношения. Это повлекло за собой изменения научной проблематики и в теории организации, и в психологии совместной деятельности последних 15 лет. *Цель* данной работы — провести *анализ исследований* управления совместной деятельностью в зарубежной социальной психологии и наметить наиболее *перспективные направления* дальнейших исследований.

## Теоретические подходы к исследованию управления совместной деятельностью в организации

---

На наш взгляд, можно выделить пять основных теоретических парадигм управления совместной деятельностью, представленных в зарубежной социальной психологии за последние 15 лет. Два теоретических подхода — структурный и культурный — восходят к 1970-м годам, тогда как другие — сетевой, когнитивный и эмоциональный — окончательно сформировались лишь во второй половине 1990-х.

**Структурный подход** основан на положении о том, что эффективность совместной деятельности обеспечивается прежде всего *оптимальным соответствием структуры отношений* внутри малой группы или организации стоящим перед ними *задачам*. Своими корнями он уходит, с одной стороны, в социологию организаций Дж. Марча и Г. Саймона, а с другой стороны — в разработанную М. Дойчем теорию влияния кооперативной или конкурентной структуры задачи на совместную деятельность. При таком подходе управление понимается прежде всего как постановка групповых целей и структурирование задачи (Kerr, Tindale, 2004), изменение состава групп, их ролевой структуры (Gruenfeld et al., 1996; Pelled, 1996; Prichard, Stanton, 1999; Ridgeway, 2003; Senior, 1997), структуры внутригрупповой коммуникации (Clark, 2004), разработка оптимальной системы контроля работы и вознаграждения команд (Guzzo, Dickson, 1996).

**Культурный подход** к управлению совместной деятельностью сформировался под влиянием дискуссии о роли *организационной культуры* в успешной реализации бизнес-стратегии, которая развернулась в научной литературе по менеджменту в начале 1980-х годов в связи с экономическим отставанием США от Японии (Deal, Kennedy, 1982; Hayes, Abernathy, 1980; Peters, Waterman, 1982). С позиции культурного подхода, ключевым фактором долгосрочной эффективности совместной деятельности является создание системы общих ценностей команды, организации или межорганизационного партнерства. Лидер рассматривается прежде всего как *ролевая модель* для его последователей: ценности и нормы, демонстрируемые и устанавливаемые им при разрешении проблем внутренней инте-



грации группы и ее адаптации к изменяющейся среде, могут способствовать повышению эффективности совместной деятельности или снижать ее (Шейн, 2002). Наиболее острый интерес к проблемам управления организационными и микрогрупповыми культурами пришелся на вторую половину 1980-х, а с середины 1990-х эта тема стала утрачивать актуальность и вытесняться на периферию зарубежной организационной психологии и теории управления. Тем не менее, культурный контекст управления совместной деятельностью по-прежнему привлекает к себе внимание исследователей. Это относится к *управлению смешанными (мультикультурными) командами, работе менеджеров-экспатриантов в условиях чужой культуры, преодолению культурных барьеров при управлении партнерством и совместными предприятиями.*

Так, одним из наиболее интенсивно развивающихся сегодня подходов к исследованию лидерства является *имплицитная теория лидерства*. В соответствии с ней эффективность лидерства в значительной степени зависит от того, в какой мере используемые руководителем стили руководства и его восприятие подчиненными совпадают с культурным прототипом лидера, т.е. с имплицитной теорией лидерства, разделяемой представителями данной социальной или этнической группы (House et al., 1997; Lord, Maher, 1991). Например, в более маскулинной культуре чувствительность руководителя в отношении переживаний и мнений подчиненных может быть воспринята как признак слабости, тогда как в более фемининной культуре такая чувствительность может считаться отличительной чертой эффективного лидера. В культурах с высокой дистанцией власти авторитарный стиль руководства будет восприниматься как более эффективный, в культурах же с низкой дистанцией власти сфера эффективности этого стиля будет ограниченной (Den Hartog et al., 1999). Более того, в рамках данного подхода получает признание тот факт, что известные западные теории лидерства отражают специфику индивидуалистической северо-американской деловой культуры и в условиях других культур часто оказываются несостоятельными (House, 1995; House et al., 1997).

***Сетевой подход*** к управлению совместной деятельностью связан с изменениями в современных организациях: межорганизационные множественные партнерства (деловые сети) приходят на смену

компаниям полного цикла, границы проектных групп выходят за пределы организации, неформальные горизонтальные межличностные, межгрупповые и межорганизационные связи становятся не только объектом управленческого воздействия, но и инструментом управления, как это происходит, например, в управлении знаниями (Нестик, 2006; Wenger, Snyder, 2000).

Факторами размыwania групповых границ внутри организации и между организациями являются *развитие информационных технологий, множественная идентичность участников совместной деятельности и растущая роль внешних контактов* группы в эффективности ее работы (Guzzo, Dickson, 1996). Часто участники одного проекта одновременно являются членами других проектных команд. Кроме того, участники совместной деятельности привыкают к кратковременному, непостоянному членству в проектных группах, так как в зависимости от выполнения задачи состав групп меняется. В рабочую группу вовлекаются *внешние участники* — партнеры, клиенты и другие заинтересованные стороны, что затрудняет выработку общего представления о целях и методах деятельности и снижает сплоченность группы в целом.

С позиции сетевого подхода, ключом к повышению эффективности совместной деятельности является способность использовать в интересах проекта круг знакомств отдельного сотрудника или проектной команды как внутри, так и вне организации, т.е. способность команды заручиться поддержкой людей и организаций, чьи знания, связи и другие ресурсы могут быть задействованы для решения задачи. Руководитель рассматривается как *«сетевой предприниматель»*, связывающий между собой индивидов и группы, которые располагают ценными идеями или возможностями (Burt, 1999; Kalish, 2008; McGuire, 2002).

Управление деловыми сетями, по мнению К. Хаксхема, имеет свою специфику (Nuxham, 2003). Во-первых, члены сообщества могут быть заинтересованы в совместных действиях, но при этом рассматривать их как *средство достижения совершенно разных целей*. К тому же каждая сторона такого сообщества является носителем целей разного уровня: это индивидуальные цели участников, цели представляемых ими организаций и групп и, наконец, цели партнерской сети. Причем в сетях нет возможности четко обозначить все цели совместной деятельности, значительная их часть остается скрытой.

Во-вторых, важная отличительная черта деловых сетей связана с составом участников: он характеризуется *неопределенностью, сложностью и постоянным изменением*. Даже организаторы сети не могут точно обозначить групповые границы таких сообществ. Некоторые участники рассматривают себя не как членов группы, а как помощников или экспертов, на которых опирается основная группа проекта. Однако другие участники при этом могут считать их ключевыми фигурами проектной группы. Кроме того, часто возникает неопределенность относительно того, в каком качестве в проект вовлечен тот или иной участник: как независимый эксперт или как представитель, через которого группа получает доступ к экспертным ресурсам другого сетевого сообщества или организации. Сложность сетей связана с их многоуровневостью и перекрестным членством: как правило, организация может быть участником сообществ разного уровня, некоторые из них вовлечены в работу в рамках одного и того же проекта. В действительности деловые сети представляют собой не просто неформальные партнерства, но сложные переплетения разных неформальных партнерств, т.е. речь идет о сетевом и межсетевом взаимодействии. Наконец, структура деловых сетей постоянно изменяется. Привлечение новых участников для решения тех или иных задач вызывает новое согласование целей совместной деятельности, что ведет к изменению состава участников и структуры отношений внутри сети. На состав сети в значительной степени влияют личные связи отдельных участников, поэтому вместе с одним из членов сеть могут покинуть несколько человек. Кроме того, сообщество обычно сохраняется и после того, как цель проекта достигнута: формулируются новые цели, что опять ведет к изменению его структуры и состава.

В зависимости от характера участников и решаемых задач, возможны различные стратегии развития сетей в рамках проекта. По мнению М. Макгвайра, все они предполагают различное сочетание четырех основных *видов действий* (McGuire, 2002). Во-первых, необходимо *активировать* сеть — выявлять и подключать (или, наоборот, отключать) необходимых участников и ресурсы. Во-вторых, необходимо *структурировать* взаимодействие в сети, т.е. помогать участникам в достижении договоренностей относительно распределения ролей, правил взаимодействия, общих норм и ценностей. В-третьих, необходимо *мобилизовывать* участников сети,

т.е. поддерживать их интерес к сети, приверженность и чувство принадлежности к ней, единое представление о ее целях. Сеть должна предоставлять каждому ее участнику важную и исключительную, недоступную через другие каналы информацию, давать возможность быстрее и дешевле решать свои проблемы, используя личные связи других участников. В-четвертых, необходимо *сближать участников* сети, облегчать их межличностную коммуникацию в диадах и микрогруппах через личные встречи и совместные проекты.

Существует и другой вид управленческих действий при формировании партнерской сети — «прополка», «выкорчевывание» и т.п. Имеется в виду *необходимость обрезать контакты* с теми индивидами или группами, которые ограничивают доступ к ресурсам сети для других ее участников, пытаются сделать непроницаемыми границы сети или демонстрируют ценности и нормы, неприемлемые для остальных участников сетевого партнерства (Nuxham, 2003).

С позиции сетевого подхода, управление совместной деятельностью предполагает выявление и *развитие ролевой структуры*, поддерживающей неформальную сеть обмена информацией и ресурсами: «коннектора», «сетевого брокера», «пограничника», «периферийного специалиста» (Cross, Prusak, 2002). Важным условием эффективности совместной деятельности является согласование интересов коммуникативных лидеров, замыкающих на себе большое количество неформальных контактов, с целями организации и включение их социальных сетей в решение организационных задач.

Развитие *когнитивного, или информационного подхода* к управлению совместной деятельностью связано, с одной стороны, с растущей сложностью решаемых в совместной деятельности задач, необходимостью эффективно управлять экспертными ресурсами команды, а с другой — с развитием информационного общества. Наступление эпохи «экономики знаний» характеризуется тем, что современные технологии и интеллектуальная собственность, знания и умения, опыт и мастерство, способности персонала и способность организации к обучению превращаются в основную форму активов — интеллектуальный капитал (Нестик, 2009). Все это выдвинуло новую тему для психологии управления совместной

деятельностью: *психологические проблемы управления знаниями в группах и организациях*. Психология малых групп и теория лидерства все больше сближаются с такими научными направлениями, как теория самообучающейся организации (Maier et al., 2001; Sadler, 2001) и управление знаниями (Sapsed, 2002).

В широком смысле под *обучающейся организацией* обычно понимается такая организация, которая постоянно преобразует себя, опираясь на свой опыт. Актуальность исследований в области организационного научения связана, прежде всего, с тем, что сегодня конкуренция разворачивается уже не за скорость бизнес-процессов и даже не за скорость изменений. Конкурентное преимущество оказывается на стороне тех компаний, которые быстрее учатся.

Модель обучающейся организации нашла практическое применение в управлении знаниями, а одновременно и в новой *функции* управления, и особом *виде* совместной деятельности. Управление знаниями подразумевает несколько *процессов*: приобретение, создание, описание и систематизацию (кодификацию), хранение и востребование (воспроизведение), передачу и использование знаний в организации. Само знание при этом понимается не только как информация, готовая к тому, чтобы быть высказанной или записанной в виде суждений, алгоритмов и правил. Знание может быть *неявным*, т.е. трудно вербализуемыми интуитивными оценками, опытом и навыками, которые не осознаются самими их носителями. Поэтому, с точки зрения И. Нонаки и Х. Такеучи (см.: Nonaka, 2004), *обмен знаниями* в совместной деятельности представляет собой взаимопревращение явных и неявных знаний в ходе социализации (обмен неявными знаниями), экстернализации (превращение неявных знаний в явные), комбинирования (обмен явными знаниями) и интернализации (превращение явных знаний в неявные).

На наш взгляд, помимо «социального заказа» со стороны менеджмента, существует и другая причина теоретического характера, по которой управление знаниями попадает в поле зрения социальных психологов. Дело в том, что знания — это не просто информация, но и включенные в них *личностные смыслы*, когнитивные, оценочные и эмоциональные компоненты, и чаще всего знания характеризуются как *социальные представления*, имеющие социально-психологическую природу. Это означает, что для по-

нимания факторов и механизмов обмена знаниями необходимы *системные, комплексные теоретические модели* тех процессов, которые ранее изучались отдельно, самостоятельно в рамках психологии межличностного общения, социального познания, малых групп и межгрупповых отношений.

Одним из проявлений растущего интереса психологов к обмену знаниями стало преобладание «информационного» направления исследований в научной литературе по малым группам, начиная с 1990-х годов (Hinsz, 1990). С проблем социального влияния в процессе принятия групповых решений фокус внимания переместился на *процессы переработки информации в группе, обмена знаниями, формирования групповых представлений* — разделяемых членами группы когнитивных и ментальных моделей.

С точки зрения представителей данного подхода, эффективность совместной деятельности зависит от умения руководителя *управлять представлениями* ее участников о команде, задаче и организационном контексте деятельности, а также умения участников *находить и использовать потенциальные источники информации и экспертной поддержки* как внутри, так и вне группы.

К когнитивному подходу можно отнести и недавно сформировавшееся направление исследований *влияния социальной идентичности малой группы на внутригрупповые процессы*. Традиционно проблемы социальной идентификации рассматривались в рамках психологии межгрупповых отношений. В 1990-е годы социальная идентичность и самокатегоризация сотрудника получили признание в организационной психологии как важные факторы управления (Haslam, 2000; Tyler, 1999). Социальная идентичность группы стала рассматриваться как фактор принятия группового решения и эффективного внутригруппового взаимодействия. В частности, феномен внутригрупповой поляризации в условиях внешней угрозы или межгруппового соперничества может объясняться повышением «рельефности», релевантности групповой идентичности. С одной стороны, в таких условиях члены группы более склонны демонстрировать *прототипическое*, соответствующее групповым нормам поведение, а с другой — возрастает влияние тех членов группы, которые воспринимаются как прототипические, т.е. их черты и поведение в наибольшей степени отличают данную группу от других групп в организации (Hogg et al., 1995).

В отличие от ранних подходов к исследованию групповой сплоченности, в рамках которых она объяснялась преимущественно механизмами *межличностной аттракции*, с точки зрения теорий социальной идентификации и самокатегоризации, групповая сплоченность имеет *социокогнитивную* природу. Когда актуализируется групповая идентичность, то разделяемые в группе прототипические представления делают поведение ее членов и их суждения более схожими, т.е. запускается механизм «безличной аттракции». При этом те члены группы, которые являются наиболее прототипическими (наиболее соответствующими «Мы-образу»), более склонны соглашаться друг с другом.

Развитие *эмоционального подхода* к управлению совместной деятельностью обусловлено, на наш взгляд, двумя основными причинами. Во-первых, необходимость постоянных изменений в организациях снижает значение качества вырабатываемых и принимаемых группами решений, так как решающее значение в успехе организационных изменений приобретают *эмоциональные составляющие* организационной идентичности и *приверженность* принятому решению, руководителю и организации. Между тем постоянные изменения вызывают неизбежное сопротивление сотрудников, фрустрацию и пессимистические ожидания. Это, в свою очередь, вызывает потребность в управлении организационным настроением и эмоциональным климатом в группе (Weiss, Storzano, 1996). Во-вторых, с развитием горизонтальных организационных структур растет значение *доверия* и *эмоциональной привязанности* (Smith et al., 1999) как факторов успешности деятельности группы.

С позиции такого подхода, эффективность совместной деятельности зависит прежде всего от способности лидера и членов группы *управлять эмоциональными переживаниями друг друга*, устанавливать и поддерживать *эмоциональные связи* между участниками совместной деятельности.

Данный подход нашел свое отражение в двух интенсивно развивающихся исследовательских направлениях: в теории организационного настроения и групповых эмоциональных состояний, а также в теории командного эмоционального интеллекта и эмоционального лидерства.

Исследования в области *управления групповыми эмоциональными состояниями и организационным настроением* — относительно новое направление, сформировавшееся в начале 1990-х годов и приобретающее все большую актуальность для менеджмента.

Первоначально *эмоциональное заражение*, т.е. влияние настроения и эмоций одних людей на эмоциональное состояние других, рассматривалось в основном как характеристика массовидных явлений, патологическое проявление феномена толпы (Г. ЛеБон), но позднее этот механизм стал исследоваться и в межличностных отношениях. В частности, Э. Хэтфилд, Дж. Качиппо и Р. Рэпсон назвали «примитивным эмоциональным заражением» относительно автоматическое подражание и неосознаваемую синхронизацию с другим человеком по выражению лица, голосу, жестам, позе и движениям, которые сближают эмоциональные состояния обоих (Hatfield et al., 1994). Д. Макинтош, Д. Дракмен и Р. Зайонц обозначают этот феномен как «социально обусловленный аффект» (McIntosh et al., 1994), который основан на трех *процессах*: собственно заражении, взаимном обусловливании поведения и мимикрии. Наконец, некоторые исследователи считают эмоциональное заражение результатом «втягивания», т.е. синхронизации поведения: в ходе межличностного общения микродвижения коммуникантов постепенно согласуются друг с другом по ритму и фазе цикла. Согласно этой модели, совместные переживания формируются как реакция коммуникантов на слаженность, скоординированность их взаимодействия, а не как результат переноса эмоций от одного человека к другому (Kelly, 2003). Наиболее подвержены механизму эмоционального заражения индивиды, высоко оценивающие взаимозависимость между собой и окружающими и с развитой способностью к идентификации чувств других людей по их мимике. Хорошими «передатчиками» эмоциональных состояний являются те, кто обладает хорошо развитыми навыками невербального общения, кто способен чувствовать или выражать сильные эмоции, и кто относительно нечувствителен к тем индивидам, которые испытывают чувства, несовместимые с их собственными (Hatfield et al., 1994).

Исследования ряда авторов показывают, что у индивидов, продолжительное время работающих вместе, формируется склонность испытывать близкие и даже одинаковые позитивные или негативные эмоциональные состояния, причем склонность к переживанию



позитивных эмоций увеличивает продолжительность сосуществования и устойчивость состава группы. Дж. Джордж обнаружила, что многие рабочие группы характеризуются сходной выраженностью эмоций, так называемым «*групповым эмоциональным тоном*», который является важным фактором эффективности совместной деятельности. Между индивидами, склонными испытывать близкие эмоциональные переживания (позитивные или негативные), развивается *симпатия*, и они образуют подгруппу, тогда как между членами группы, которые подвержены переживанию противоположных состояний, развивается взаимное *отталкивание и несовместимость*. Это приводит к тому, что состав группы постепенно становится однородным по эмоциональному тону. По мнению Дж. Джордж, групповой эмоциональный тонус — исключительно групповой феномен и не может быть объяснен суммой или средним показателем эмоциональных состояний каждого участника группы в отдельности (George, 1996). Хотя считается, что позитивный эмоциональный тонус группы прямо связан с большей ее производительностью, в отношении ряда сложных и требующих системного решения задач зависимость обратная. С. Барсаде и Д. Гибсон считают необходимым формировать группы, разнородные по подверженности участников эмоциональным состояниям. В частности, такая разнородность может помочь в ситуациях, когда необходимо уравновесить гнев или эйфорию, переживаемые частью команды. Как высокая однородность, так и высокая разнородность в подверженности членов группы испытывать определенные эмоциональные состояния, негативно сказываются на эффективности совместной деятельности (Barsade et al., 2000). Управление эмоциональным состоянием команды осуществляется не только посредством формирования ее состава, при котором необходимо принимать во внимание, в частности, уровень экстраверсии и степень невротизма кандидатов, но и через наиболее влиятельных ее членов, прежде всего — лидера команды. Харизматическое или трансформационное лидерство в высшей степени соответствует задаче управления эмоциональным состоянием команды. Известно, что негативные эмоциональные состояния облегчают систематическую обработку информации, тогда как позитивные — эвристическую, творческую (Sinclair, Mark, 1992). Можно ожидать, что при задачах, требующих групповой креативности, а также при рутинных, простых операциях

наиболее эффективным может быть стимулирование позитивных эмоций. Наоборот, при решении трудных задач, требующих системности и последовательности, более эффективным оказывается снижение интенсивности позитивных эмоций и их сочетание с негативными переживаниями (Kelly, 2003).

Начиная с 1990-х годов важную роль в исследовании эмоциональных состояний в малых группах и организациях стала играть теория эмоционального интеллекта. Ряд авторов предполагают, что не только отдельные индивиды, но и *команды могут обладать эмоциональным интеллектом*, степень развития которого сказывается на эффективности совместной деятельности. Так, например, такие составляющие эмоционального интеллекта, как понимание эмоций и управление эмоциями, влияют на продуктивность деятельности команды и уровень обслуживания клиентов (Feyerherm, Rice, 2002), принятие групповых решений и предпочитаемые в команде методы разрешения конфликтов (Jordan, Troth, 2004).

Концепция эмоционального интеллекта нашла свое отражение и в *теории эмоционального лидерства* Д. Гоулмена (Goleman, 1998; Goleman et al., 2002). В отличие от теорий харизматического и трансформационного лидерства, в которых эмоциональные аспекты также играют важную роль, в соответствии с теорией эмоционального лидерства управление коллективными эмоциями рассматривается в качестве главной задачи лидера. Успешность ее решения зависит от степени, в которой у лидера развиты способности понимания собственных эмоций, эмоциональной саморегуляции, мотивирования себя и других, эмпатические способности и навыки общения (Goleman, 1998). При этом стили руководства рассматриваются не только с точки зрения их эффективности применительно к ситуации, но и с точки зрения их воздействия на эмоциональный климат и настроение организации. Так, опираясь на исследования консалтинговой компании The Hay Group / McBeer, в которых участвовали 3870 менеджеров, Д. Гоулмен, Р. Бояцис и Э. Макки выделили *резонансные* стили, т.е. позитивно воздействующие на эмоциональный климат (вдохновляющий, поддерживающий, консультирующий, демократический), и *диссонансные* стили (директивный и подталкивающий), которые вызывают негативные эмоциональные состояния в коллективе (Goleman et al., 2002).

Разумеется, каждый из рассмотренных выше подходов к управлению совместной деятельностью имеет свои возможности и ограничения. Вместе с тем на практике они хорошо дополняют друг друга. Совершенствование систем управления в современных организациях должно опираться на *комплексный подход*, учитывающий структурный, культурный, сетевой, когнитивный и эмоциональный аспекты совместной деятельности.

### Совместная деятельность в условиях дефицита времени и неопределенности

---

Рост темпа изменений и неопределенности среды в современном обществе, в особенности в бизнесе, требует от трудовых групп способности эффективно решать сложные задачи, работать в условиях кризиса, недостатка информации, постоянного дефицита времени и других ресурсов. Возможности планирования деятельности становятся все более ограниченными, группам и организациям приходится действовать спонтанно и творчески, импровизируя на ходу. Этими факторами объясняется растущий интерес исследователей к групповой работе в условиях стресса, импровизации и групповой креативности.

*Дефицит времени как стрессфактор.* Из научной литературы, посвященной воздействию стресса на *индивидуальную деятельность*, известно, что при дефиците времени возрастают количественные показатели работы, тогда как качество снижается, внимание фокусируется на решении жизненно важных проблем, возрастает тенденция к упрощенным схемам принятия решений (Karau, Kelly, 1992). В такой ситуации происходит переход от сложных форм регуляции деятельности к более простым, а оперативные единицы деятельности укрупняются. От контролируемых суждений индивид переходит к интуитивным, повышается его избирательность в использовании информации. Действия при этом осуществляются параллельно, возникает эффект полиактивности или «многоканальности» деятельности (Ошанин, 1977).

Практически все эти эффекты были обнаружены и на *групповом уровне*. Как показывают исследования Стивена Каро и Дженис

Келли, при дефиците времени активность группы сдвигается с поддержания отношений на выполнение задачи, возрастает количество сделанного, тогда как качество снижается. Цейтнот может улучшить качество и скорость решения задачи при верном изначальном подходе или ухудшить их — при изначально ошибочном подходе. Группа все больше внимания уделяет информации, подтверждающей или не подтверждающей изначально принятую позицию, тогда как нейтральная информация все меньше принимается к рассмотрению. При этом нормативная конформность в группе возрастает, поэтому она легче приходит к соглашению (Kelly, Karau, 1999). Как и личность, группа может приспособиться к деятельности при высоком уровне стресса, однако ее эффективность, как правило, снижается, если уровень стресса продолжает расти. Оказалось, что одним из факторов успешности работы команды в условиях цейтнота является *уверенность* ее членов в своих силах — *вера* в то, что команда способна справиться с задачей в более короткие сроки без потери качества (Gevers et al., 2001). Так, например, при сдвиге сроков окончания проекта на более раннее время проектные команды, которые верят в свои силы, справляются с задачей быстрее, чем команды, обладающие более широким набором ресурсов, но считающие, что им не справиться с задачей за более короткий срок.

Дженис Келли и ее коллегам удалось установить, что скорость и качество групповой работы подвержены *эффекту «втягивания»*, т.е. зависят от первоначальных временных условий решения задачи. Если в начале совместной деятельности дефицит времени отсутствует, ее участники настраиваются на медленную и творческую работу, так что при росте дефицита времени или других условиях стресса они работают медленнее, но более качественно, чем те группы, которые с самого начала испытывают нехватку времени. В другом исследовании было обнаружено, что описанный эффект «втягивания» группы зависит от восприятия сложности задачи участниками совместной деятельности в начале работы (Kelly et al., 1990).

Другой подход к исследованию совместной деятельности в условиях дефицита времени предложил А. Круглянский с соавт. (Kruglanski, Webster, 1996). По их мнению, стресс повышает потребность членов группы в определенности, простых и окончательных решениях («need for closure»). Возрастает стремление к единству мнений и предпочтений, групповое давление и конформность. Если

члены группы уже выработали устойчивые предпочтения, то стресс приводит их к еще большей фиксации и тем самым — к снижению готовности соглашаться с другими мнениями. В противном случае стресс побуждает группу к установлению единогласия за счет более сильного давления на меньшинство или за счет роста конформности меньшинства. Оба этих процесса приводят к сосредоточению власти в руках нескольких наиболее влиятельных членов группы, что проявляется в асимметрии процессов общения внутри группы. Возрастает и влияние лидеров на установление правил коммуникации (Pierro, 2003). В целом стресс приводит к «зашориванию группового разума», т.е. отторжению непопулярных в группе мнений, ориентации на авторитарное лидерство и сложившиеся групповые нормы (Kerr, Tindale, 2004).

*Креативность и совместное творчество.* На протяжении более чем четырех десятилетий изучения креативности в психологии исследования были сосредоточены вокруг трех основных тем: когнитивные процессы, лежащие в основе творческого мышления; творческая личность и ее поведенческие характеристики; проблема внешней среды, способствующей или препятствующей творческой деятельности. В центре всех трех тем был индивид — его когнитивные процессы, личностные свойства и социальное окружение. Креативность как групповая характеристика была упущена из внимания исследователей (Amabile, 1996; Kurtzberg, Amabile, 2000–2001). Но ситуация изменилась в 1990-е годы: интенсивные инновации, осуществлявшиеся с помощью команд, привели к тому, что управление групповой креативностью стало одной из наиболее актуальных проблем теории менеджмента и организационной психологии.

На продуктивность совместного творчества влияет не только уровень индивидуальной креативности ее участников, но и разнообразие состава группы (Amabile, 1996). В частности, различия в образовании, функциональной принадлежности и стаже работы в организации могут положительно влиять на эффективность группового принятия решений. Однако при определенной степени разнообразия подходов совместное творчество может быть заблокировано. Так, М. Киртон обнаружил различие между «инновативным» и «адаптивным» *когнитивными стилями* решения задач в группе. «Приспособленцы» испытывают чувство комфорта при работе в установленных рамках и решают проблемы, наращивая количе-

ство вариантов, постепенно подбирая нужный «ключ». «Новаторы», напротив, часто переформулируют саму проблему и только затем предлагают решения. Оказалось, что расхождение в когнитивных стилях между участниками совместного творчества способно снизить его продуктивность или даже сделать его невозможным, если в группе отсутствует *посредник*, сочетающий в себе разные стили и играющий роль когнитивного «моста» или «переводчика» между членами группы (Kirton, 1989). Установлено также, что присутствие в группе экстравертов повышает продуктивность совместного творчества, но если они составляют подавляющее большинство, то продуктивность может значительно снизиться (Barry, Steward, 1997).

Условиями, стимулирующими креативность, считаются анонимность работников, открытость идеям друг друга, совместная постановка целей и правил работы. К групповым факторам, влияющим на индивидуальную креативность, можно отнести, во-первых, мотивацию группы, постановку труднодостижимых задач (Brophy, 1998); во-вторых, эффективную координацию индивидуальных усилий и предоставление обратной связи (Collins, Amabile, 1999); в-третьих, индивидуальный подход, т.е. фиксацию и признание ценности различных идей, потребностей и точек зрения (Brophy, 1998). Установлено, что индивиды проявляют меньшую склонность к творчеству, если воспринимают внешнее окружение как контролирующее или принуждающее (Amabile, 1996). Известно также, что конфликты по поводу методов решения задачи могут повысить групповую креативность (James, 1995). Наоборот, совместное творчество блокируют личные конфликты или споры по процессу, т.е. конфликты по поводу личных черт и ценностей или же по поводу правил, сроков и распределения ролей при работе над задачей (Jehn, 1997). Более того, уже само ожидание возможного конфликта снижает оригинальность выдвигаемых членами группы идей (Carnevale, Probst, 1998). Вместе с тем полное отсутствие конфликтов тоже приводит к снижению способности группы к выдвижению творческих, оригинальных решений (Nemeth, 1995).

Из исследований *мозговых штурмов* также известно, что креативность, проявляющаяся в количестве и разнообразии новых идей, повышается, если участники совместного творчества сохраняют анонимность по отношению друг к другу (Kurtzberg, Amabile, 2000–2001). Использование электронных технологий позволяет преодолеть барье-

ры, сдерживающие совместное творчество в естественных условиях: во-первых, уверенность участников в том, что другие могут сделать работу лучше (эффект социальной лени); во-вторых, опасения негативной оценки выдвигаемых идей со стороны других членов группы; и, в-третьих, «производственный затор», связанный с тем, что, пока высказывается один участник, другие участники могут потерять свою собственную мысль (Diehl, Stroebe, 1987). Исследования эффективности мозговых штурмов на искусственных и естественных группах показывают, что индивидуальное порождение идей в целом более продуктивно, чем коллективное. Однако, несмотря на объективные результаты, именно совместные мозговые штурмы субъективно оцениваются участниками как более продуктивные.

Т. Эмэбайл и Т. Куртцберг, подводя итоги исследованиям в области психологии *совместного творчества*, отмечают, что дальнейшее ее развитие требует ответа на три основных вопроса: во-первых, как работа индивида в присутствии других членов команды и под воздействием их идей влияет на его собственную креативность; во-вторых, как выдвинутые идеи эволюционируют на групповом уровне, во взаимодействии между членами команды; наконец, в-третьих, как установить компоненты психологической атмосферы в группе и черты организационной культуры, которые способствуют совместному творчеству (Kurtzberg, Amabile, 2000-2001, p. 289).

## Заключение

---

В заключение хотелось бы подчеркнуть несколько ключевых, на наш взгляд, тенденций развития психологии управления совместной деятельностью, которые проявились в зарубежной психологии и могут оказаться полезными для развития психологии управления в России. Эти тенденции связаны с практическими изменениями в современных организациях и экономической жизни общества в целом: ростом неопределенности среды, переходом к экономике знаний, обострением конкуренции за скорость бизнес-процессов, развитием горизонтальных организационных структур, сетевых сообществ и др.

Во-первых, *управление становится все менее персонифицированным и все более надиндивидуальным, групповым процес-*

сом. С развитием самоуправляемых и распределенных команд, социальных и деловых сетей, ростом инновационности задач и снижением возможностей прямого контроля за деятельностью исполнителей, *в центре внимания оказывается не индивидуальное управленческое воздействие руководителя на группу, а процесс групповой самоорганизации*, включающий в себя и действия руководителя как составляющие элементы этого процесса. С начала 1990-х годов все большую популярность получают теории лидерства, в которых субъектами управления являются каждый участник совместной деятельности и группа в целом: теории самолидерства, дзенлидерства, а также демократического, транс-профессионального, распределенного, разделенного лидерства и др. Предполагается, что задача руководителя команды состоит в превращении своих подчиненных в лидеров, а само лидерство реально передается от одного члена команды к другому в зависимости от требований задачи или ситуации.

Во-вторых, в экономике знаний *предмет управления становится все менее объективным, осязаемым и зримым*. Основным ресурсом становятся не финансовые или материальные активы и даже не человеческие ресурсы, а интеллектуальный и социальный капиталы (Нестик, 2009). Ключевым предметом управления становятся *субъективные, психологические феномены: социальный и эмоциональный интеллект, креативность, знания, коллективный разум, доверие, время и т.п.* (Нестик, 2005). Именно в этих направлениях наиболее бурно развиваются современные исследования в области психологии управления совместной деятельностью.

В-третьих, рост неопределенности и динамичности условий совместной деятельности заставляет исследователей искать *новые метафоры и модели*, которые могут быть положены в основу теории современных организаций. В частности, широкую популярность в организационной психологии приобретает поиск аналогий между командами в организациях и спортивными командами, театральными труппами, джазовыми ансамблями. На этих образцах изучаются решения управленческих проблем, актуальность которых будет не только сохраняться, но и нарастать в ближайшее десятилетие: управление в условиях дефицита времени и других стрессогенных факторов, развитие совместного творчества в организациях, эффективная коллективная импровизация и др.



Наконец, в-четвертых, *границы самого объекта управления становятся все более размытыми*. Эффективность совместной деятельности все более зависит от горизонтальных связей в организациях, внешних контактов команды, ее интегрированности в различные межорганизационные партнерства и неформальные сообщества. Традиционные объекты управления — индивиды и трудовые группы — уступают место социальным сетям, групповые границы которых открыты, а состав постоянно меняется. Это приводит к тому, что социальным психологам все труднее операционализировать и эмпирически проверять влияние различных индивидуально- и социально-психологических факторов на эффективность управления. С одной стороны, это возвращает специалистов к исследованию искусственных экспериментальных групп, многократно критиковавшемуся в организационной психологии, но позволяющему контролировать переменные. С другой стороны, резко возрастает значение качественных, неформализованных или полужформализованных методов исследования реальных групп. Важно и то, что объектом исследования все чаще становятся не столько сами индивиды и группы, сколько их отношения с организацией и внешней деловой средой.

## Литература

- Журавлев А.Л.* Психология совместной деятельности. М.: Изд-во ИП РАН, 2005.
- Нестик Т.А.* Исследования совместной деятельности в современной зарубежной социальной психологии // Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во ИП РАН, 2005. С. 37–86.
- Нестик Т.А.* Психологические аспекты управления знаниями // Управление интеллектуальными ресурсами организации / Под ред. Б.З. Мильнера. М., 2009.
- Нестик Т.А.* Развитие культуры обмена знаниями через социальные сети // Методические и аналитические материалы комитета ТПП РФ по деловой этике. М.: ТПП РФ, 2006. С. 133–145.
- Нестик Т.А.* Социальный капитал организации: социально-психологический анализ // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 1–2.
- Ошанин Д.А.* Деятельность оператора в условиях дефицита времени // Инженерная психология: Теория, методология, практическое применение. М.: Наука, 1977. С. 200–202.

- Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
- Amabile T.M.* Creativity in context. Boulder, CO: Westview Press, 1996.
- Barry Bruce, Steward, Greg L.* Composition, Process, and Performance in Self-Managed Groups: The Role of Personality // *Journal of Applied Psychology*. 1997. Vol. 82. P. 62–78.
- Barsade S. G., Ward A. J., Turner J. D. F., Sonnenfeld J.* To your heart's content: A model of affective diversity in top management teams // *Administrative Science Quarterly*. 2000. 45. P. 802–836.
- Brophy D. R.* Understanding, measuring, and enhancing collective creative problem-solving efforts // *Creativity Research Journal*. 1998. 11. P. 199–229.
- Burt R.S.* The Social Capital of Opinion Leaders // *Annals*. 1999. N 566. P. 37–54.
- Carnevale P.J., Probst T.M.* Social values and social conflict in creative problem solving and categorization // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998. 74. P. 1300–1309.
- Clark K.D.* Network Structures and Teamwork // *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working* / Ed. by M.A. West, D. Tjosvold and K.G. Smith. Chichester, UK: John Wiley, 2004. P. 423–442.
- Collins M. A., Amabile T. M.* Motivation and creativity // *Handbook of creativity*. R.J. Sternber (Ed.). New York: Cambridge University Press, 1999. P. 297–312.
- Cross R., Prusak L.* The People Who Make Organizations Go or Stop // *Harvard Business Review*. 2002. Vol. 80. N 6. P. 104–112.
- Deal T.E., Kennedy A.* Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.
- Den Hartog D.N., House R.J., Hanges P.J., Ruiz-Quintanilla S.A., Dorfman P.W.,* other Globe Country Investigators. Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories: Are attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed? // *Leadership Quarterly*. 1999. 10. P. 219–256.
- Diehl M., Stroebe W.* Productivity loss in brainstorming groups: Toward the solution of a riddle // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1987. 53. P. 497–509.
- Feyerherm Ann E., Rice Cheryl L.* Emotional intelligence and team performance: The good, the bad and the ugly // *International Journal of Organizational Analysis*. 2002. Vol. 10. Issue 4. P. 343–362.
- George J.M.* Group affective tone // *Handbook of work group psychology*. M.A. West (Ed.). Chichester: John Wiley, 1996. P. 77–94.
- Gevers J.M.P., van Eerde W., Rutte Chr.G.* Time pressure, potency, and progress in project groups // *European Journal of group and organizational psychology*. 2001. Vol. 10 (2). P. 205–221. P. 206–207.
- Goleman D.* What makes a leader? // *Harvard Business Review*. 1998. November-December. P. 93–102.

- Goleman D., Boyatzis R., McKee A.* Primal leadership. Learning to lead with emotional intelligence. Boston: Harvard Business School Press, 2002.
- Gruenfeld D.H., Mannix E.A., Williams K.Y., Neale M.A.* Group composition and decisionmaking: How member familiarity and information distribution affect process and performance // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1996. 67. P. 1–15.
- Guzzo R.A., Dickson M.W.* Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness // *Annual Review of Psychology*. 1996. 47. P. 307–338
- Haslam A.* Psychology in Organizations: The Social Identity Approach. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 2000.
- Hatfield E., Cacioppo J.T., Rapson R.* Emotional Contagion. N.Y.: Cambridge University Press, 1994.
- Hayes R. A., Abernathy W.J.* Managing Our Way to Economic Decline // *Harvard Business Review*. 1980. July–August. P. 67–77.
- Hinsz V.B.* Cognitive and consensus processes in group recognition: Memory performance // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1990. Vol. 59. P. 705–718.
- Hogg M.A., Hardie E.A., Reynolds K.J.* Prototypical similarity, self-categorization, and depersonalized attraction: A perspective on group cohesiveness // *European Journal of Social Psychology*. 1995. 25. P. 159–177.
- House R.J.* Leadership in the 21st century: A speculative enquiry // *The changing nature of work*. A. Howard (Ed.). San Francisco: Jossey Bass, 1995.
- House R.J., Wright N.S., Aditya R.N.* Cross-cultural research on organizational leadership: A critical analysis and a proposed theory // *New perspectives in international organizational psychology*. P.C. Early & M. Erez (Eds). San Francisco: New Lexington, 1997. P. 535–625.
- Huxham Chris.* Theorizing collaboration practice // *Public Management Review*. 2003. Vol. 5. Issue 3. P. 401–423.
- James K. Goal conflict and originality of thinking // *Creativity Research Journal*. 1995. 8. P. 285–290.
- Jehn K. A. A qualitative analysis of conflict types and dimensions in organizational groups // *Administrative Science Quarterly*. 1997. 42. P. 530–557.
- Jordan P.J., Troth A.C.* Managing Emotions During Team Problem Solving // *Human Performance*. 2004. Vol. 17. Issue 2. P. 195–218.
- Kalish Yuval.* Bridging in social networks: Who are the people in structural holes and why are they there? // *Asian Journal of Social Psychology*. 2008. Vol. 11. Issue 1. P. 53–66.
- Karau S.J., Kelly J.R.* The effects of time scarcity and time abundance on group performance quality and interaction process // *Journal of Experiential Social Psychology*. 1992. 28(6). P. 542–571.

- Kelly J.R.* Mood and emotion in groups // *Group Processes*. Blackwell Handbook of Social Psychology / Ed. By M.A. Hogg and S. Tindale. London: Blackwell Publishing, 2003. P. 164–181.
- Kelly J.R., Futoran G.C., McGrath J.E.* Capacity and capability: seven studies of entrainment of task performance rates // *Small Group Research*. 1990. 21(3). P. 283–314.
- Kelly J.R., Karau S.J.* Entrainment of creativity in small groups // *Small Group Research*. 1993. 24(2). P. 179–198.
- Kelly Janice R., Karau Steven J.* Group Decision Making: The Effect of Initial Preferences and Time Pressure // *Personality & Social Psychology Bulletin*. 1999. Vol. 25. N 11. P. 1342–1354.
- Kerr Norbert L., Tindale R. Scott.* Group performance and decision making // *Annual Review of Psychology*. 2004. Vol. 55. P. 623–655.
- Kirton M.* *Adaptors and innovators: Styles of creativity an problem-solving*. New York: Routledge, 1989.
- Kruglanski A.W., Webster D.M.* Motivated closing of the mind: “seizing” and “freezing” // *Psychological Review*. 1996. 103(2). P. 263–283.
- Kurtzberg Terri R.* Feeling Creative, Being Creative: An Empirical Study of Diversity and Creativity in Teams // *Creativity Research Journal*. 2005. Vol. 17. Issue 1. P. 51–65.
- Kurtzberg Terri R., Amabile Teresa M.* From Guilford to Creative Synergy: Opening the Black Box of Team-Level Creativity // *Creativity Research Journal*. 2000–2001. Vol. 13. N 3, 4. P. 285–294.
- Lord R., Maher K.J.* *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. Boston: Unwin-Everyman, 1991.
- Maier Cunter W., Prange Christiana, von Rosenstiel Lutz.* Psychological Perspectives of Organizational Learning // *Handbook of Organizational Learning and Knowledge* / Ed. by Meinolf Dierkes, Ariane Berthoin Antal, John Child, and Ikujiro Nonaka. Oxford, 2001. P. 14–34.
- McGuire M.* Managing Networks: Propositions on What Managers Do and Why They Do It // *Public Administration Review*, 2002, Vol. 62. N 5. P. 599–609.
- McIntosh D.N., Druckman D., Zajonc R.B.* Socially induced affect // *Learning, remembering, believing: Enhancing human performance* / Druckman, D. and Bjork R. (Eds.). Washington, DC, 1994. P. 251–276.
- Nemeth C.J.* Dissent as driving cognition, attitudes, and judgments // *Social Cognition*. 1995. 13. P. 273–291.
- Nonaka Ikujiro.* A dynamic theory of organizational knowledge creation // *How Organizations Learn. Managing the Search for Knowledge* / Ed. by Ken Starkey, Sue Tempest and Alan McKinlay. 2nd ed., London: Thomson, 2004. P. 165–201.

- Pelled L.H.* Demographic diversity, conflict, and work group outcomes: An intervening process theory // *Organization Science*. 1996. 6. P. 207–229.
- Peters T., Waterman R.* In search of excellence. San Francisco: Harper & Row, 1982.
- Pierro A., Mannetti L., De Grada E., Livi S., Kruglanski A.W.* Autocracy bias in informal groups under need for closure // *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2003. 29(3). P. 405–417.
- Prichard Jane S., Stanton Neville A.* Testing Belbin’s team role theory of effective groups // *Journal of Management Development*. 1999. Vol. 18. Issue 7/8. P. 652–665.
- Ridgeway Cecilia L.* Social Status and Group Structure // *Group Processes*. Blackwell Handbook of Social Psychology / Ed. By M.A. Hogg and S. Tindale. London: Blackwell Publishing, 2003. P. 352–375.
- Sadler Philip.* Leadership and Organizational Learning // *Handbook of Organizational Learning and Knowledge* / Ed. by Meinolf Dierkes, Ariane Berthoin Antal, John Child, and Ikujiro Nonaka. Oxford, 2001. P. 415–427.
- Sapsed Jonathan, Bessant John, Partington David, Tranfield David, Young Malcolm.* Teamworking and knowledgemanagement: a review of converging themes // *International Journal of Management Reviews*. 2002. V. 4. Issue 1. P. 71–85.
- Senior B.* Team roles and team performance: Is there really a link? // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1997. Vol. 70. P. 241–258.
- Sinclair R.C., Mark M.M.* The influence of mood state on judgment and action // *The Construction of Social Judgments* / Ed. by M.M. Martin & A. Tesser. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1992. P. 165–193.
- Smith E.R, Murphy J., Coats S.* Attachment to groups: theory and measurement // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. 77. P. 94–110.
- Tyler T. R.* Why people cooperate with organizations: an identity-based perspective // *Research in Organizational Behavior*. 1999. Vol. 21. P. 201–245.
- Weiss H.M., Cropanzano K.* Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work // *Research in Organizational Behavior*. 1996. Vol. 18. P. 1–74.
- Wenger E.C., Snyder W.M.* Communities of Practice: the Organizational Frontier // *Harvard Business Review*. January-February. 2000. P. 139–145.