

Вестник ТвГТУ. Серия «Науки об обществе и гуманитарные науки». 2022. № 2 (29)

РУБЦОВА Надежда Евгеньевна – доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры общей психологии и психологии труда АНО ВО «Российский новый университет», Москва, SPIN-код: 5496-5341, e-mail: hope432810@yandex.ru

ЕФРЕМОВА Галина Ивановна – член-корреспондент РАО, доктор психологических наук, профессор, начальник отдела перспективных научных исследований ФГБУ «Российская академия образования», Москва, SPIN-код: 7016-1593, e-mail: efremova_rao@mail.ru

Authors information:

LENKOV Sergey Leonidovich – doctor of psychology, professor, chief analyst of the department of advanced scientific research, Russian Academy of Education, Moscow, SPIN-code: 6618-2383, e-mail: new_psy@mail.ru

RUBTSOVA Nadezhda Evgenievna – doctor of psychology, associate professor, professor of the department of general psychology and labor psychology, Russian New University, Moscow, SPIN-code: 5496-5341, e-mail: hope432810@yandex.ru

EFREMOVA Galina Ivanovna – corresponding member of the Russian Academy of Education, doctor of psychology, professor, head of the department of advanced scientific research, Russian Academy of Education, Moscow, SPIN-code: 7016-1593, e-mail: efremova_rao@mail.ru

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ОТНОШЕНИЙ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В.Ф. Мартюшов

Тверской государственный технический университет, г. Тверь

© Мартюшов В.Ф., 2022

DOI: 10.46573/2409-1391-2022-2-63-67

***Аннотация.** В статье анализируется проблема организационных отношений в рамках зарубежной и отечественной психологии. Рассматриваются основные теории, концепции и положения известных исследователей и практических психологов в данном направлении. Изучается влияние слаженных взаимоотношений в трудовом коллективе на эффективность производственного процесса и успешность организации в целом. Указывается важность применения методов управления межличностными отношениями на предприятии (от административных и экономических до социально-психологических). Особая роль отводится вопросам жизненного цикла организации, организационной культуре, функциям современной организации.*

***Ключевые слова:** организационная культура, организационные отношения, социальная роль, социальный статус, управление.*

В структуру факторов, способствующих достижению успешности организации на современном рынке, входит человеческий ресурс. Особое внимание руководящего состава к процессу подбора и отбора трудовых кадров (человеческий фактор) способствует формированию благоприятного социально-психологического климата, профилактике возникновения конфликтов и, что немаловажно, повышает устойчивость организационных отношений [9]. Как один из видов социальных систем, организационные отношения основываются на специфических воздействиях, взаимодействиях и противодействиях, которые возникают при создании, реструктуризации и ликвидации деятельности предприятия (фирмы) [10].

Прямая связь упомянутых отношений с организационным циклом свидетельствует о том, что они являются специфической разновидностью производственных отношений, включающих также экономические, социальные, правовые и ряд иных отношений [1]. Многоаспектность данного явления вскрывает проблему сложности его изучения. Какой из приведенных типов отношений в структуре производственных несет наибольшую нагрузку? Каким образом комплекс всех перечисленных видов отношений влияет на поведение сотрудников, его динамику? Исследователи отмечают, что поведение работников организации на психологическом уровне детерминировано такими факторами, как индивидуально-психологические особенности, личностные и характерологические черты, мотивационная направленность и др. (Н.В. Артамонова, А.В. Булгаков, И.Г. Головцова, О.Е. Кузнецова, А.А. Литвинюк, В.А. Спивак и др.).

Несмотря на множество направлений при разработке данного феномена в профессиональной литературе, все авторы подчеркивают, что указанный тип отношений складывается только внутри организации, проходя через все этапы ее развития (И.В. Андреева, Т.Ю. Базарова, Г.Л. Ильин, Ю.Д. Красовский, А.М. Сергеев и др.).

Решение задач, обусловленных контролем над позитивными или негативными тенденциями в атмосфере организации, составляет прерогативу руководства (управленческого аппарата). Контроль над установлением деловых взаимоотношений в организации начинается с определения ключевого набора норм, правил и порядков, которым должен следовать каждый сотрудник. В совокупности перечисленные корреляты являются платформой для группового поведения в рамках установленных норм [1].

Феномен группового поведения рассматривается в классических теориях организационной психологии, психологии управления и социальной психологии. Исследователи отмечают, что принадлежность к группе, совместная работа в ее рамках дают возможность удовлетворять текущие материальные потребности, реализовывать общение, добиваться уважения, власти и пр. [2]. Достижение перечисленных факторов возможно при условии полной включенности сотрудников в систему групповых отношений в организации [6]. Основными признаками организационной группы выступают следующие: следование целям фирмы, полная включенность в группу, отождествление себя с ней, а также признание статуса участника всеми членами коллектива [4]. Следует отметить важную роль социальной власти для поддержания системы организационных отношений. Социальная власть актуализируется посредством потенциального права на оказание влияния со стороны статусных групп или отдельных лидеров, руководителей управленческого уровня [3]. Согласно Б. Такману и Н. Джэнсену, развитие организационных отношений происходит в пятиступенчатом жизненном цикле организации (авторы также называют этот процесс

«пятиступенчатая модель развития группы»). В качестве ее главных этапов можно выделить следующие:

1. Начало цикла – стадия формирования. Ведущим критерием служит гибкая структура группы, без четких границ и целей.

2. Развитие внутригрупповых конфликтов на фоне возникающих конфронтаций. В коллективе идет борьба за лидерские позиции, распределяются иные роли, закрепляются статусы.

3. Установление дружеских отношений, формирование благоприятного психологического климата и сплоченности.

4. Достижение высокого уровня работоспособности, производительности, нацеленности на результат. Сотрудники организации используют заложенный функционал на высоком уровне.

5. Завершающий этап. Происходит распад временно организованных групп, сформированных для поиска решения конкретных профессиональных задач [5].

Важным моментом в плане установления особенностей складывания организационных отношений является то, что на уровне командной работы малые трудовые коллективы выполняют и управленческие функции [12]. Они способны оказывать влияние на организационную структуру предприятия и являются одним из эффективных методов управления [7]. Традиционно в рамках психологии управления выделяют методы управления организационным поведением и внутригрупповыми отношениями: первые оказывают воздействие на персонал для достижения высоких результатов; вторые способствуют координации деятельности внутри организации. В психологической литературе также принято подразделять методы на три специфические группы:

- 1) организационно-распорядительные методы (административный ресурс);
- 2) экономические (размер оклада, премирование и пр.);
- 3) социально-психологические (тренинги, консультации и др.).

Рассмотрим указанные методы детально.

Организационно-распорядительные методы проявляются в особенностях формирования организационных структур органов управления, утверждения административных норм и нормативов, издания приказов и распоряжений, подборе и расстановке кадров [13].

Экономические методы базируются на проведении технико-экономического анализа, технико-экономическом обосновании и планировании, материальном стимулировании, ценообразовании, налоговой системе, утверждении экономических норм и нормативов.

Социально-психологические методы включают в себя социальный анализ коллектива, социальное планирование, определение возможности участия работников в управлении, динамику показателей социального развития коллектива, способы психологического воздействия на работников, моральное стимулирование, контроль за развитием у работников инициативы и ответственности [8].

В связи с вышеизложенной приоритетной задачей руководителя организации является выбор такого комплекса вышеперечисленных мер, который обеспечит оптимальную и эффективную реализацию всех принципов управления.

Проведенный теоретический анализ показывает, что полное раскрытие феномена организационных отношений возможно при комплексном подходе к его изучению с учетом тесной взаимосвязи данного параметра с динамикой организационного поведения, сущностными особенностями предприятия, внутриорганизационными процессами. Становление психологии отношений прошло

долгий путь, что привело к формированию особой парадигмы и представлений о сути поведения отдельных индивидов и социальных групп (больших, малых). Объектом психологии отношений является не только поведение отдельных личностей, но и ряд иных критериев, таких как мотивация, межличностные отношения, стремления и др. Детализация поведения человека в группе возможна с учетом роли, статуса, отношения к руководству и обществу в целом, вопросов производительности труда, текучести кадров, показателей удовлетворенности работой. Положительный фон организационных отношений выступает одним из факторов успешной адаптации новых сотрудников к трудовым условиям на рабочем месте и принятию всех элементов организационной культуры [14].

Организационная культура в свою очередь устраняет чувство неопределенности и облегчает выстраивание системы общественных отношений. Сильная организационная культура способна формировать на предприятии необходимые схемы поведения, обеспечивающие ей конкурентные преимущества. В целом концепция организационного поведения направлена на повышение эффективности управления человеческими ресурсами.

Библиографический список

1. Андреева И.В., Спивак В.А. Организационное поведение. СПб.: Издательский дом «Нева», 2013. 224 с.
2. Артамонова Н.В., Фрумкин Л.П., Головцова И.Г. Организационное поведение. СПб.: ГУАП, 2015. 52 с.
3. Базарова Т.Ю. Управление персоналом. М.: Юнити, 2015. 423 с.
4. Булгаков А.В. Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации как ресурс управления ее именными: социально-когнитивный анализ // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 1. С. 46–77.
5. Галкина Т.П. Социология управления. М.: Финансы и статистика, 2000. 400 с.
6. Гуриева С.Д. Межэтнические отношения: этнический фактор в межгрупповых отношениях // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова. 2008. Т. 5. № 4. С. 79–83.
7. Ильин Г.Л. Социология и психология управления. М.: Юрайт, 2019. 224 с.
8. Красовский Ю.Д. Архитектоника организационного поведения. М.: Юнити-Дана, 2015. 334 с.
9. Кузнецова О.Е. Современная российская психология: исследования межгрупповых отношений в организациях // Известия Саратовского университета: Новая серия. Серия «Философия. Психология». 2015. Т. 15. № 1. С. 98–103.
10. Литвинюк А.А. Организационное поведение. М.: Юрайт, 2016. 512 с.
11. Макшанов С.И. Личность в общении. СПб.: Речь, 2010. 367 с.
12. Сергеев А.М. Организационное поведение. М.: Академия, 2019. 288 с.
13. Сергеева Е.С., Алексанова Т.В. Особенности организационных отношений в гражданском праве // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2016. № 3. С. 166–170.
14. Финк А. Особенности межличностных отношений в коллективе, способы их оптимизации // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2020. № 10 (50). С. 135–139.

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF ORGANIZATIONAL RELATIONS: THEORETICAL ASPECT

V.F. Martyushov

Tver State Technical University, Tver

Abstract. *The article analyzes the problem of organizational relations within the framework of foreign and domestic psychology. The main theories, concepts and positions of well-known researchers and practical psychologists in this direction are considered. The peculiarities of the influence of coherent relationships in the working team on the efficiency of the production process and the overall success of the company are studied. He pointed out the importance of applying methods of managing inter-personal relations at the enterprise, from administrative and economic resources to socio-psychological ones. A special role is assigned to the issues of the life cycle of the organization, the organizational culture, and the functions of the modern organization.*

Keywords: *organizational culture, organizational relations, social role, social status, management.*

Об авторе:

МАРТЮШОВ Владимир Филиппович – кандидат философских наук, доцент кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», Тверь, SPIN-код: 1684-0822, e-mail: vmartushov@mail.ru

Author information:

MARTYUSHOV Vladimir Fillipovich – candidate of philosophical sciences, associate professor, department of psychology and philosophy, Tver State Technical University, Tver, SPIN-code: 1684-0822, e-mail: vmartushov@mail.ru

УДК 159.9

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ НА СТАДИИ ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ

Т.Б. Мацюк

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет», г. Тверь

© Мацюк Т.Б., 2022

DOI: 10.46573/2409-1391-2022-2-67-71

Аннотация. *В статье приводятся результаты теоретико-эмпирического исследования структуры профессиональной самореализации студентов вуза. Выявлены дополнительные ресурсные возможности профессиональной самореализации и профессионального развития социально активных студентов. Обосновано, что в современных социально-экономических условиях профессиональная самореализация личности на стадии обучения в вузе связана с готовностью к инновационной деятельности.*

Ключевые слова: *профессиональная самореализация, студенты, социальная активность, ресурсы, готовность к инновационной деятельности, цифровизация образования.*