

MECHANISMS OF MANAGEMENT OF SOCIAL SYSTEMS

O.N. Torgovanova, A.E. Shabanova
Tver State Technical University, Tver

Abstract. *The article considers the management of social systems as a target complex for the implementation of tasks related to the main directions of activity in the organization. It is pointed out that the mechanisms of social systems management can be divided into conscious and mechanism of spontaneous regulation. The features contributing to the implementation of the method of organized impact on the management object are mentioned. It is concluded that the object of management is a worker, and the purpose of management is specific characteristics that meet the requirements of a particular production. It is noted that since these requirements may change over time, the goals and objectives of administrative impact on employees will also change.*

Keywords: *management, management mechanism, social systems, social management, social passport of the organization, management decisions.*

Об авторах:

ТОРГОВАНОВА Ольга Николаевна – старший преподаватель кафедры иностранных языков, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: maerz25@mail.ru

ШАБАНОВА Анна Евгеньевна – старший преподаватель кафедры иностранных языков, Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия; e-mail: anya222@mail.ru

About the authors:

TORGOVANOVA Olga Nikolaevna – Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: maerz25@mail.ru

SHABANOVA Anna Evgenyevna – Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: anya222@mail.ru

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ВЕКТОРЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

С.И. Филиппченкова, Е.В. Балакшина

Тверской государственный технический университет, Тверь, Россия

© Филиппченкова С.И., Балакшина Е.В., 2023
DOI: 10.46573/2409-1391-2023-4-77-80

Аннотация. *В статье проанализирована проблематика организационной приверженности сотрудников компании. Отмечена важность раскрытия данного вопроса в контексте обеспечения эффективности фирмы. Представлены результаты краткого анализа основных зарубежных и отечественных подходов к понятиям «организационная приверженность» и «лояльность организации». Особое*

внимание уделено организационной приверженности, которая представляет собой тяжелый и напряженный труд руководства и кадровых служб, направленный на постепенное формирование у работников желания стать полноценным представителем компании, остаться работать в ней на как можно более долгий срок и регулярно прилагать максимальные усилия для успешного исполнения своих профессиональных обязанностей.

Ключевые слова: организационная лояльность, организационная приверженность, сотрудники организации, психологическая структура.

В современном обществе проблема организационной приверженности и лояльности сотрудников к компании является одной из активно изучаемых в различных областях психологической науки (социальной психологии, психологии управления, организационной психологии, психологии труда). Несмотря на большой интерес научного сообщества к данной теме, следует отметить, что общепринятой терминологии до сих пор нет. В теории и практике используются различные варианты названия этой категории [7].

Наиболее полное содержание понятия можно выразить следующим образом: лояльность – это качественное, или верное, состояние бытия, при котором возникает чувство сильной поддержки [6]. Интересную точку зрения предлагает Б. Роббинс. Он считает организационную приверженность степенью выраженности самоидентификации человека в конкретной компании, а также соотношением собственных целей и целей данного сообщества [1].

Анализируя понятие лояльности в зарубежных концепциях, можно выделить несколько значимых подходов. К примеру, М.С. Туфаил выделяет лояльность как «общий термин, обозначающий верного и преданного человека или его чувства привязанности к определенному объекту или субъекту» [1]. Канадский социолог Е.А. Гоффман содержание определения лояльности сводит к преданности или верности сотрудников организации. Иной контекст прослеживается в трудах соотечественников Дж. Мейера и Н. Аллена. Лояльность ими трактуется как социальное понятие, определяющее «психологическую связь между служащим и организацией, снижающую вероятность того, что служащий добровольно покинет организацию» [4].

В целом в рамках организационной психологии и психологии труда «лояльность» и «приверженность» – тесно связанные понятия. В концепции А.В. Коврова они рассматриваются как поведение человека в его рабочей деятельности без негативных последствий в организации [2]. К.В. Харский, напротив, рассматривает данные определения со стороны пользы, т.е. человек привносит положительные мотивы в сферу организации труда. В научных трудах А. Калабина приверженность выступает готовностью полного и безоговорочного подчинения высшему руководящему составу, даже при наличии внутренних конфликтов [3].

На психологическом уровне приверженность работников своей организации обеспечивается квалифицированным персоналом, который поддерживает успешность компании и способствует ее обогащению [5]. В совокупности растет конкурентоспособность благодаря грамотно подобранным человеческим ресурсам. Организационная приверженность характеризуется тремя психологическими структурами: идентификацией, вовлеченностью и деятельностью. При этом идентификация является результатом принятия сотрудниками ценностей и взглядов компании как своих (возможно, в противовес собственным идеологиям). Вовлеченность представляет собой желание и возможность личного вклада в совместную рабочую деятельность, стремление стать частью команды и мотивировать

себя конечными целями. Лояльность – психоэмоциональная приверженность сообществу и коллегам и при этом работа, которая выполняется и приносит только положительные настроения [9].

О.Н. Громовая и Г.Р. Латфуллин смогли структурировать в своих научных работах приверженность сотрудников и показать, через что она выражается. Это рациональное времяпрепровождение в рабочие часы, влекущее за собой высокую результативность работы и хорошую производительность труда; положительное влияние на психоэмоциональное состояние сотрудников компании; сплоченность коллектива вне зависимости от статусов и социальных ролей, что сказывается на управлении организации в целом; сохранение опытных и продуктивных работников, у которых есть возможность выбрать должность в организации [7]. Степень выраженности психологической приверженности сотрудников компании в большей степени устанавливает уровень восприимчивости людей к экзогенным и эндогенным стимулам [10].

Резюмируя вышесказанное, необходимо отметить, что понятия «организационная лояльность» и «организационная приверженность» тождественны. Они используются в современной организационной психологии как синонимы, подразумевая социально-психологический процесс, заключающийся в наличии сильной взаимосвязи между личностью и местом ее трудовой деятельности и включающий в себя психоэмоциональные, когнитивные и поведенческие нормы, которые говорят о полной готовности работников совершать те или иные действия во благо выбранной организации.

Библиографический список

1. Безрукова Т.Л., Воронина В.Ф., Морковина С.С. Производственный менеджмент и маркетинг в отраслях лесопромышленного комплекса // *Успехи современного естествознания*. 2010. № 2. С. 144–145.
2. Доминьяк В.И. Различные подходы к феномену лояльности и безопасность организации // *Теория и практика становления и развития школы безопасности: сборник тезисов докладов всероссийской научно-практической конференции*. СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2001. С. 31–32.
3. Коростелева С. Что посеешь, то и пожнешь // *Отдел кадров*. 2004. № 11. С. 126–128.
4. Новикова О.В. Особенности организационной приверженности у школьных педагогов // *Педагогическое образование в России*. 2012. № 2. С. 62–66.
5. Суходеева П.И. Социально-психологические факторы приверженности организации педагогов // *Молодой ученый*. 2021. № 43 (385). С. 70–75.
6. Серкова Н.В. Психология лояльности. Томск: Ин-т развития образоват. систем, 2004. 152 с.
7. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2003. 495 с.
8. Angle H., Perry J. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness // *Administrative Science Quarterly*. 1981. Vol. 26. P. 9.
9. Brown R.V. Organisational Commitment Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology // *Journal of Vocational Behavior*. 1996. Vol. 49. Pp. 230–251.
10. Mottaz C. An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment // *Sociological Quarterly*. 1989. Vol. 30. Pp. 148–145.

PSYCHOLOGICAL VECTORS TO STUDY THE PROBLEM OF LOYALTY OF EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION

S.I. Filippchenkova, E.V. Balakshina
Tver State Technical University, Tver

Abstract. *The article analyzes the problem of organizational commitment of the company's employees. The importance of disclosing this issue in the context of ensuring the effectiveness of the firm is noted. The results of a brief analysis of the main foreign and domestic approaches to the concepts of "organizational commitment" and "organizational loyalty" are presented. Particular attention is paid to organizational commitment, which is a hard and intense work of management and human resources services, aimed at the gradual formation of employees' desire to become a full-fledged representative of the company, to stay working in it for as long as possible and regularly make maximum efforts for the successful performance of their professional duties.*

Keywords: *organizational loyalty, organizational commitment, employees of the organization, psychological structure.*

Об авторах:

ФИЛИППЧЕНКОВА Светлана Игоревна – доктор психологических наук, профессор кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: sfilippchenkova@mail.ru

БАЛАКШИНА Елена Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии, истории и философии, Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия; e-mail: balakshina79@mail.ru

About the authors:

FILIPPCHENKOVA Svetlana Igorevna – Doctor of Psychological Sciences, Professor of the Department of Psychology, History and Philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: sfilippchenkova@mail.ru

BALAKSHINA Elena Vladimirovna – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Psychology, History and Philosophy, Tver State Technical University, Tver, Russia; e-mail: balakshina79@mail.ru

УДК 159.9

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА И КОРРЕКЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

С.И. Филиппченкова, Е.В. Балакшина
Тверской государственной технической университет, Тверь

© Филиппченкова С.И., Балакшина Е.В., 2023
DOI: 10.46573/2409-1391-2023-4-80-83

Аннотация. *Статья посвящена психологическим аспектам профессионального здоровья медицинских работников. Рассмотрена деятельность врачей-онкологов, которые находятся в группе высокого риска развития профессионального*