

## СОДЕРЖАНИЕ

### Введение

Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Теории организации.....	3
Пригожин А.И. Три базовые ценности организации.....	5
Пригожин А.И. Жизненный цикл организации.....	38
Пригожин А.И. Организационные патологии.....	44
Карташова Л.В. Организационная культура.....	52
Кричевский Р.Л. Организационная культура.....	60
Гальнович И.Л., Круглова Г.Н. Проблемы и методы регуляции социально-психологического климата сферы труда в современной зарубежной социальной психологии.....	70
Кричевский Р.Л. О «климатических возмущениях» или конфликтах, которые нас подстерегают.....	97
Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Руководство малой группой.....	104
Базаров Т.Ю. Организационный контекст управления персоналом.....	121
Могилёвкин Е.А. Теория и практика карьеры.....	134

## **Введение**

Данная хрестоматия является учебным пособием по курсу «Введение в организационную психологию» для студентов специальности 030301 Психология.

Организационная психология относительно молодая дисциплина с определёнными проблемами систематизации теоретических и практических наработок. В хрестоматии представлены тексты зарубежных и отечественных авторов. Их выбор обусловлен, помимо требований качества, тем, что данные работы не всегда доступны и одновременно раскрывают базовое содержание дисциплины. Тексты приведены как в полном объёме, так и с некоторыми сокращениями.

Хрестоматия предназначена для студентов специальности 030301 Психология. Дисциплина «Введение в организационную психологию» в соответствии с Государственным образовательным стандартом и учебным планом изучается в пятом семестре. Предусмотрено чтение 16 часов лекций, проведение 34 часов лабораторных занятий, выполнение контрольной работы, зачёт.

В хрестоматии представлены материалы, отражающие содержание следующих тем: «Предмет и методы организационной психологии», «Понятие и основные характеристики организаций», «Организационная культура», «Психологический климат в организации», «Человек в организации», «Руководство и лидерство в организации», «Проблемы современной организации». Изучение материалов хрестоматии позволит не только расширить знания по предмету, но и «соприкоснуться» с разнообразием теоретических и эмпирических исследований, а также реальных практик организационной психологии.

**Успехов в изучении организационной психологии!**

Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации/ Психология труда и организационная психология; т.5/Пер. с нем. – Харьков:Изд-во Гуманитарный центр, 2005. - 312 с.

### **Теории организации**

Организации - это социальные системы, которые хотят достичь определенных целей (Weinert, 1998). Цели организаций могут быть самыми разнообразными. Например, цель коммерческой организации - экономический успех, который можно выразить в объеме товарооборота. А целью государственного учреждения может быть эффективное использование средств налогоплательщиков. Больница стремится предоставить наилучшее медицинское обслуживание пациентов, сберегательный банк побуждает людей к накоплению денег, а международная организация по вопросам амнистии выступает за соблюдение прав человека.

Этциони (Etzioni, 1964) выделяет три вида организаций, которые можно различать по стратегиям социализации:

(а) *Организация принуждения*, как, например, тюрьма, где заключенных знакомят с правилами системы через принуждение и наказание. Еще в качестве примера можно привести военные организации.

(б) *Утилитарная организация*, в которой, в качестве стратегии социализации, используют материальное вознаграждение или оплату, например, на промышленных предприятиях.

(в) *Нормативная организация*, деятельность которой основана на внутренних нормах и ценностях самих членов организации. Церковь и общественные объединения могут служить примерами нормативных организаций.

Следовательно, организации - это социальные системы, преследующие свои определенные цели, которые посредством

принуждения, вознаграждения и наказания или на основании норм и ценностей побуждают своих членов способствовать достижению организационных целей.

Для достижения общих целей отдельные люди или группы объединяются в организацию; таким образом, организуется работа. В результате упорядочивания трудовой деятельности персонала возникает организационная структура. Эта структура не только создает условия для действий, она, прежде всего, определяет стратегию принятия решений и отношения между сотрудниками организации.

Следовательно, организационная структура координирует задачи и устанавливает уровень ответственности людей и групп, а также выделяет тех, кто в организации осуществляет власть и управление (Greenberg & Baron, 2000). Организационная структура обычно находит отражение в «органиграммах» или «схемах». Согласно Гринбергу и Бэрону (Greenberg & Baron, 2000) структуру можно описать с помощью пяти основных параметров:

- (а) степени иерархии,
- (б) специализации и разделения труда,
- (в) области контроля,
- (г) доли консультантов и лиц, принимающих решения,
- (д) степени централизации.

(а) *Иерархия и власть*: организации различны по числу уровней иерархии. Организации с «плоской структурой» содержат мало уровней. Наоборот, в сильно структурированных иерархических организациях таких уровней может быть очень много. Количество иерархических уровней указывает на то, как распределена ответственность между членами организации. В сильно структурированных иерархических организациях за принятие решений или их результаты несет ответствен-

ность верхушка управления. Чем больше количество уровней в иерархии, тем меньше качество индивидуальных решений, а также продуктивность организации.

(б) *Специализация и разделение труда*: организации можно различать по способу разделения труда между участниками. Чем выше разделение труда на предприятии, тем меньше задач выполняет сотрудник организации на своем рабочем месте; но в то же время результат его деятельности имеет более высокое качество. Степень разделения труда зависит от величины организации. Чем больше организация, тем больше существует возможностей для специализации.

(в) *Область контроля* указывает на то, сколько сотрудников подчинены одному руководителю. Узкая область контроля предполагает, что руководитель контролирует поведение небольшого количества сотрудников. Чем меньше область контроля, тем меньше возможностей принимать самостоятельные решения имеет отдельный сотрудник. Область контроля взаимосвязана с иерархией. В «плоских» организациях область контроля шире, а в «сильно структурированных» иерархических организациях - уже.

(г) *Должностные позиции, где персонал имеет полномочия для принятия решений и консультаций*: сотрудники организации могут либо принимать решения («линейная должность»), либо занимать консультирующую должность, когда они собирают и обобщают информацию, но не могут принимать самостоятельные решения («функциональная должность») (Greenberg & Baron, 2000, с. 510). Сотрудники, занимающие консультирующие должности, в основном молоды и имеют хорошее образование, но больше решают узкие специализированные задачи, чем организационные (Dalton, 1950).