



Организация сквозь призму индивидуальности

23 ноября 2012 г. в рамках 4-й всероссийской конференции с международным участием «Психология индивидуальности» прошла секция «Индивид и организация». Секцию открыл В.А. Штроо, и.о. декана факультета психологии Высшей школы экономики, поздравив участников конференции с прошедшим в России 22 ноября Днем психолога. Он отметил, что конференция проходит в год 20-летия ВШЭ и 10-летия факультета психологии ВШЭ, и озвучил свои ожидания относительно работы этой секции.

Работой секции «Индивид и организация» руководили профессора Т.Ю. Базаров и В.А. Штроо. На секции было представлено пять докладов, которые привлекли внимание 23 участников конференции из различных регионов страны (из Москвы, Костромы, Томска, Ярославля, Нижнего Новгорода, Вологды).

Владимир Алексеевич Толочёк, ведущий научный сотрудник лаборатории психологии способностей ИП РАН, представил доклад на тему *«Интегральная индивидуальность: парадокс продуктивной интеграции и дезинтеграции»*. Исследовательский вопрос возник из анализа процессов, происходящих у менеджеров высшего звена. Понятие интегральной индивидуальности, введенное В.С. Мерлиным, задавало вектор исследования индивидуального стиля деятельности и интегральной индивидуальности как безусловно полезных феноменов. Традиционно интегральная индивидуальность (ИИ) рассматривалась в тесной связи с формированием индивидуального стиля деятельности на моделях массовых профессий (учителя, воспитатели и др.) в фазах начального становления профессионализма. Представления ученых о «векторе становления» ИИ закрепились, а сама ИИ рассматривалась как цель и желательный результат развития личности и субъекта. Эффект ИИ интерпретировался как динамичный и позитивный. В текущем исследовании был обнаружен феномен негативного воздействия высокого уровня интеграции личностных черт, «подгонки» их под деятельность на эффективность деятельности, который автор назвал парадоксом «дезинтеграции интегральной индивидуальности». Т.Ю. Базаров спросил про рекомендации, которые могут использовать организации, учитывая результаты этого исследования. Ответ, который предложил В.А. Толочёк, звучал так: «Концепция стиля должна учитывать иерархию, среду, типы корпоративной культуры. Работники, которые соответствуют конкретному сочетанию перечисленных характеристик, проявят себя лучше». Для организационной культуры была подтверждена связка: партисипативная культура требует высокой интеграции индивидуальности, жесткая культура – пластичной индивидуальности.

Обсуждение организационной культуры было продолжено в докладе Ксении Анатольевны Брукштын, студентки 5-го курса Минского государственного университета. Она представила доклад *«Организационная культура, желаемая для сотрудников с различными карьерными ориентациями»*. Собранные ею данные показали, что сотрудники ряда белорусских бизнес-

организаций воспринимают организационную культуру своих организаций как бюрократическую, а предпочли бы работать в организации с клановым типом культуры. Автор доклада предложила участникам секции придумать собственную метафору понятия «организационная культура». Т.Ю. Базаров уточнил в ходе обсуждения доклада, что нужно разводить понятия «организационная культура» и «корпоративная культура»: оргкультура – концептуальная вещь и не имеет самостоятельного онтологического статуса, т.е. в природе не существует. Корпоративная культура, специфичная для каждой организации, определяется типом взаимодействия по Л.И. Уманскому. Обсуждение проблематики организационной культуры и перспектив представленного исследования перешло к проблемам оппозиции «культурная специфичность – культурная универсальность» и к раскрытию характера выявленных в Белоруссии предпочтений, эта проблематика была центральной в следующем докладе.

Лусине Корюновна Григорян, младший научный сотрудник международной научно-учебной лаборатории социокультурных исследований НИУ ВШЭ, возглавляемой Н.М. Лебедевой, представила проект под своим руководством «*Кросскультурное исследование неформальных связей в организации*». Исследование проводилось в пяти странах (Саудовская Аравия, Бразилия, Сингапур, Англия и Россия), коллектив разработал и адаптировал методические средства диагностики приверженности (или, как ее чаще называют, лояльности) и неформальных связей. Международное сотрудничество и экспертиза были отмечены как положительные стороны проделанной работы. Конфирматорный факторный анализ подтвердил возможность использования трехкомпонентных моделей приверженности и неформальных связей, выражающих тесный межличностный контакт, почтение (а в некоторых культурах имевшее более негативный смысл: пронырливость, связи, блат и т.д.).

Татьяна Юрьевна Иванова, младший научный сотрудник научно-учебной группы позитивной психологии и качества жизни ВШЭ, представила доклад «*Индивидуально-типологические особенности удовлетворенности трудом: роль организационных факторов и личностных ресурсов*», выполненный по заказу крупной теплоэнергетической компании России. Определив удовлетворенность трудом как позитивное эмоциональное состояние, складывающееся в результате когнитивной и эмоциональной оценки сотрудником различных аспектов работы, исследователи смогли выделить и операционализировать три группы компонентов удовлетворенности трудом: социальные, организационные и личностные: организационные – зарплата, условия труда, организация рабочего процесса, руководство; личностные – коллектив, процесс и содержание труда; социальные – престижность организации, должности, профессии. Индивидуально-типологические паттерны удовлетворенности трудом были связаны с должностью и стажем работы. У работников 7–8-го разряда удовлетворенность низкая по всем показателям. Самая большая неудовлетворенность – у молодых сотрудников (30 лет), проработавших в организации 10 лет. Отмечен феномен снижения удовлетворенности трудом и других схожих с этим показателем параметров на границе перехода от позиции исполнителя к позиции менеджера, перехода из среднего, линейного звена к руководству. Это согласуется с результатами, которые объясняют эту феноменологию нарастающим ощущением профессионального «потолка».

Евгения Александровна Кольцова, аспирантка НИУ ВШЭ, представляла проект своей кандидатской диссертации по теме Work-Life Balance, формулируя проблему следующим образом: «*Жизнь или работа?*». Исходя из идеи мотивационного баланса и позитивного конфликта как напряженности между тем, что человек должен делать, и тем, что он хотел бы делать (интересы), было предложено два примера возможных вариантов нарушения баланса: трудоголизм и дауншифтинг, как приводящие к низкому качеству жизни. Среди последствий такого нарушения – стрессы и эмоциональное выгорание. Отвечая на вопрос,

почему человек не умеет «лично жить», и на реплику Т.Ю. Базарова о том, что границ и переходов между работой и личной жизнью на сегодня уже практически не существует, была отмечена все возрастающая роль личностной саморегуляции. Обсуждая перспективы в этой области, Т.Ю. Базаров предложил исследовать тему наследования бизнеса как ситуацию, в которой работа и личная жизнь непосредственно пересекаются.

Завершая работу секции, ее руководители задали участникам вопрос о текущем состоянии науки в области изучения отношений между индивидом и организацией, о том, как она развивается и какие успехи достигнуты. Оценивая итоги работы секции, Т.Ю. азаров отметил, что реальность превзошла часть его ожиданий. Интерес к данному рода проблематике проявился в тематике секционных докладов и в вопросах участников секции. Коммуникативная площадка для организационных психологов реализовала себя как состоявшаяся. Такая секция должна быть в структуре конференции, «ведь где еще, если не здесь, обсуждать данные вопросы».

Т.Ю. Базаров, В.А. Штроо, А.А. Климов
НИУ Высшая школа экономики

Organization through the lens of individuality

Tahir BAZAROV, Vladimir STROH, Alexey KLIMOV

National Research University Higher School of Economics