

3. Аддиктивные подростки, по сравнению с обычными сверстниками, отличаются большей эмоциональной неустойчивостью, ведомостью, менее критичным отношением к наркотикам и людям, их употребляющим, и, как следствие, большей направленностью на употребление психоактивных веществ.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Фетискин Н. П. Психология аддиктивного поведения. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2005. 272 с.
2. Фетискин Н. П. Психологические основы и диагностика гендерных различий. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2005. 254 с.
3. Воспитание трудного ребенка. Дети с девиантным поведением: Учеб.-метод. пособие / Под ред. М. И. Рожкова. М.: Владос, 2001. 176 с.

**Вера Витальевна БАРМЕНКОВА** —  
доцент кафедры общей и социальной психологии,  
кандидат педагогических наук

УДК 159.9:005.32

### **СУБЪЕКТНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ КАК РЕАЛИЯ ОРГПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ**

*АННОТАЦИЯ. Понимание того, что организация – это субъект, позволяет организационному психологу экстраполировать законы психического развития на развитие организации. В этой связи общий характер деятельности оргпсихолога в современных условиях — это аналитика и оптимизация. Знание последовательности этапов субъектогенеза организации позволяет разрабатывать и реализовывать технологии оптимальных кадровых инвестиций для организаций, находящихся на разных уровнях развития, определять приоритеты и методы работы с ней.*

*Understanding of the fact – organization is a subject, allows psychologists to extrapolate laws of the mental development on the development of organization. In this connection the general character of activity of the organizational psychologist nowadays is analysis and optimization. The knowledge of sequence of the organization genesis stages allows us to develop and realize technologies of optimum personnel investments.*

Интенсификация социальных и экономических процессов обуславливает существенное повышение требований к качеству и скорости приспособления организации к изменениям внешней среды в целях эффективного обеспечения ее деятельности, а зачастую и в целях простого выживания. Динамика изменения внешних условий определяет необходимость высокого уровня *самоорганизации* предприятия, на котором оно в наибольшей степени раскрывает свои потенциалы, предопределяет направление и результат собственной активности. Возрастает роль субъектности организации, соответственно, старые «объектные» технологии жизнедеятельности предприятия все меньше отвечают требованиям устойчивой конкурентоспособности предприятий. Закономерно усиливается потребность в «субъектных» технологиях, ориентированных на активизацию потенциала персонала. В современном арсенале практической оргпсихологии разработано немало подходов, указывающих на то, как организовать работу с персоналом, но недостаточно конкретных технологий, структурирующих представления о работе с персоналом.

В этой связи одной из основных актуальных задач оргпсихологии является необходимость поиска адекватных оргпсихологических способов, методов и средств, обеспечивающих принятие и реализацию персоналом осознанных и ответственных решений.

Практический опыт показывает, что эффективность приспособления организации к условиям внешней среды, в первую очередь, обусловлена качеством и своевременностью организации процессов оценки *рисков* и *упущенных выгод* предприятия, готовности и способности управленческой команды и всего коллектива принимать прогностические управленческие *решения* в их отношении, а также способности ответственно их реализовывать. В свою очередь, любое адекватное приспособление предполагает обеспеченность организма (организации) соответствующими *ресурсами* — аналитическими задатками, способностью изменяться и склонностью к совершенствованию, качественным целеполаганием и высокими ценностными установками. В современных рыночных условиях высокая конкурентоспособность организации обеспечивается не столько адекватностью (соответствием внешним условиям в настоящем времени) принятия управленческих решений, сколько уровнем их прогностичности (нацеленности на будущее).

В настоящее время общепризнанным фактом является признание первостепенной значимости организационно-психологического ресурса — персонала организации (наряду с финансовыми, информационными, сырьевыми и другими ресурсами). Поэтому целесообразной и перспективной является разработка и внедрение системного анализа ресурсов предприятия в форме стандартизированного организационно-психологического интервью с сотрудниками организации. Основными задачами такой методики являются: 1) выявление представлений сотрудников о рисках, упущенных выгодах и возможностях оптимизации предприятия; 2) определение собственной меры ответственности сотрудника за инициативы по оптимизации. Такого рода оргпсихологическая аналитика напрямую способствует решению задач по принятию и реализации осознанных и ответственных решений.

Анализируя теорию и практику развития бизнеса в организационно-психологическом аспекте [5; 6], можно выделить следующие тенденции в его развитии: от конкурентной вражды к интеграции и партнерству; от «товароцентризма» к клиентоориентированности и, в перспективе, ориентированности на сотрудников, т. е. «организации для человека»; от пассивной политической позиции до активного участия в ней; от социального тиражирования к индивидуализации; от простых технологий управления к сложным; от экономии ресурсов к многопрофильному инвестированию (прежде всего, в персонал); от стремления стабильно функционировать к стремлению гибко развиваться и т. д. Обобщение этих тенденций позволяет сделать следующий вывод: *все выше уровень гуманизации бизнеса, все сильнее связь успешности деятельности организации с ее социальным вкладом, все больше состояние организации зависит от нее самой — от политики ее внутреннего и внешнего инвестирования в развитие каждого сотрудника и в общество в целом.*

Перечисленные тенденции требуют новых, «субъекториентированных» приоритетов в выборе методов организационно-психологического консалтинга. На сегодня уровень развития производственных отношений сделал *коучинг* наиболее актуальным и эффективным стилем организационно-психологического консультирования. Однако реалии сегодняшней практики требуют большего, а именно *интеграции* психологических методов работы с персоналом и организацией в целом с экономическими и организационными методами. В этой связи необходима практика внедрения *административных тренажей, тренингов организационных изменений*, которые позволяют персоналу развиваться ком-

плексно — социально-психологически и профильно, по специальности и должностным функциям [3]. Сегодня заказчики ждут не узконаправленного специалиста-психолога, а человека, способного через работу с персоналом оптимизировать разом и психологические, и экономические, и организационные аспекты деятельности предприятия [7]. Перспективный психолог сегодня — это оптимизатор отношений систем управления персоналом с системами информационных и финансовых потоков и др.

Организация только тогда обретает достаточный для устойчивой конкурентоспособности уровень субъектности, когда приобретает способность адаптироваться к будущему. Необходимость управлять будущим требует от организации нового уровня слаженности и целостности ее структуры и функций. Согласно Г. Спенсеру, Р. Ч. Дарвину [2] и другим основоположникам принципа развития в психологии «приспособление к будущему» характерно только для целостных живых систем — *организма со здоровой психикой*. В свою очередь, знание законов психики и условий ее здорового существования позволяет с достаточной степенью достоверности *прогнозировать* качество процесса субъектогенеза организации как организма.

Опираясь на достижения отечественной психологии деятельности [4] следует утверждать, что для обеспечения здорового существования организации, с одной стороны, необходимо законы организационной деятельности привести в *соответствие* законам развития и функционирования психики. Практической задачей современного организационного психолога является решение задачи экстраполяции законов психического развития на развитие организации. Психологу следует увидеть организационную структуру и систему управления «живыми» (по форме и содержанию), т. е. саму организацию необходимо воспринимать в качестве «живого» (в том числе здорового или заболевшего) субъекта, способного к реализации функций «живой», активно действующей системы. На практике эту позицию можно выразить установкой: *психолог работает не на выгоду отдельных людей или даже собственника, а на выгоды фирмы в целом, как социального субъекта*. Именно эта установка, с нашей точки зрения, позволит оргпсихологам быть по-настоящему востребованными и профессиональными.

Востребованность и практичность науки (в том числе психологии) определяется ее уровнем прогностичности. Качественное прогнозирование особенностей субъектогенеза «здоровой» или «больной» организации требует знаний об иерархии функций субъекта как живой системы и тенденций филогенеза развития бизнеса. Соответственно у психолога появляется возможность не столько диагностировать и определять направления коррекции функций организации (как прежде), сколько профилировать и своевременно организовывать процессы организационной психофасилитации.

Сопоставление стадий развития организации с онтогенезом развития личности и филогенезом развития бизнеса позволит практическому психологу выявить деструктивные, тупиковые, «минусовые», по Э. Эриксону [8], нарушения в иерархии функций организации. Знание возможных позитивных и отрицательных вариантов развития позволяет определять необходимые и достаточные условия нормального развития, факторы «непотопляемости ни при каких условиях» (наличие индивидуальности организации, обеспечивающей устойчивую конкурентоспособность).

Для организации как субъекта функциями и одновременно стадиями субъектогенеза являются (в порядке усложнения):

1) обеспечение стабильности организационных процессов (поддержание «гомеостаза»);

2) своевременное реагирование на ситуационные изменения на рынке в соответствующей отрасли (приспособление);

3) внутриорганизационные изменения, новообразования, способствующие благополучному выживанию организации в условиях конкуренции (видовая адаптация);

4) стратегическая, предвосхищающая инвестиционная активность компании с соответствующими качественными структурными и функциональными изменениями в ней (индивидуальное развитие).

Любое развитие предполагает разрешение противоречий с появлением новообразований. Для развития организации как живой, активной системы недостаточно простого появления «возрастных» новообразований. Только преодолевая противоречия с учетом тенденций «филогенеза» бизнеса и знаний иерархии функций, организация становится субъектом — самодетерминирующим началом своего бытия, то есть источником причин собственной активности.

### Становление организации — субъектогенез

Развитие организации не может рассматриваться оторвано от развития данного общества и культуры в целом, без учета влияния собственной «истории» и наличных условий развития. Поэтому развитие организации (ее субъектогенез) необходимо рассматривать в единстве трех аспектов:

1) в историческом аспекте — *социогенез* (учитывая тенденции развития бизнеса, этапы/стадии/уровни развития производственных отношений и культуры потребления в обществе);

2) в аспекте развития организации — *организационный онтогенез* (с учетом стадий развития системы управления и уровней организационной культуры);

3) в аспекте постоянного воспроизведения активности субъекта — *актуалгенез* субъектности — воспроизведение и поддержание субъектности (с учетом качества принятия организационных решений).

Остановимся подробнее на *актуалгенезе* организации, поскольку элементарная безопасность организации невозможна без постоянного принятия, реализации и оценки ответственных решений. В противном случае, организация превращается в объект чьих-то чужих решений, и на этом ее субъектность заканчивается (а с нею утрачивается и конкурентоспособность). Определенной гарантией безопасности оказывается не стагнация, а постоянное развитие, т. е. непрерывная цепочка ответственных решений, согласованных звеньев организационного взаимодействия. Для оргпсихолога это означает умение создавать «под ключ» *креативные и аналитические советы* (определить состав, регламент, технологию принятия и внедрения решений) для поддержания субъектности предприятия.

Разработка конкретных *стадий актуального субъектогенеза организации*, представленная нами ниже, базируется на стадиях субъектогенеза индивида, определенных А. С. Огневым [1].

Стадии субъектогенеза индивида (рождение индивида как субъекта)	Стадии актуального субъектогенеза организации (воспроизведение субъектности)
1. Принятие человеком на себя ответственности за непредрешенный заранее исход действий (проявление себя как субъекта предстоящего действия). 2. Переживание возможности реализации различных вариантов буду-	1. Принятие ответственности представителями всех звеньев организационного взаимодействия за непредрешенный заранее исход корпоративных решений. Корпоративная ответственность.

щего, своей причастности к построению желаемого результата и своей способности реализовывать задуманное (проявление себя как субъекта целеполагания).

3. Реализация открывающихся возможностей в совершаемых по собственной воле действиях (проявление себя как субъекта, совершаемого «здесь и теперь» действия).

4. Принятие ответственного решения о прекращении действия.

5. Осмысленная оценка результата как лично значимого новообразования predetermined собственной активностью (проявление себя как субъекта состоявшегося действия).

2. Переживание сотрудниками возможности реализации различных вариантов будущего организации, своей причастности к достижениям организации, оценка организацией способностей персонала (и наоборот, оценка персоналом способностей организации) реализовывать стратегические и текущие планы.

3. Реализация открывающихся возможностей для каждого сотрудника в организации и самой организации (в бизнесе, науке, социальной деятельности).

4. Коллегиальное принятие решения о прекращении действия.

5. Осмысленная оценка очередного этапа внутреннего и внешнего развития компании и оценка своего вклада в этот результат.

### Этап субъектогенеза — качество активности

Качество активности организации можно оценить по содержанию тех организационно-психологических факторов, которые учитывает и которыми управляет в своей деятельности организация. Чем более они нацелены на будущее и направлены на человека в организации, тем выше уровень (этап) субъектогенеза организации — это своего рода «субъективное время», в котором существует данная организация.

Можно выделить следующие *этапы субъектогенеза организации* и соответствующие им контролируемые организационно-психологические факторы:

1. «Корпоративное прошлое». Гигиенические условия (базовая безопасность):

- Уровень реализованности основных индивидуально-жизненных потребностей.
- Качество организации профессиональной деятельности.
- Качество социального пакета.
- Уровень реализованности корпоративных потребностей.
- Качество системы управления.
- Качество организации кадровой работы.

2. «Корпоративное настоящее». Ориентировочная основа деятельности в отношении угроз безопасности (безопасность устойчивости):

- Уровень осознанности личных рисков сотрудника в организации.
- Качество работы службы управления персоналом (маркетинг кадров, управление персоналом на основе современных психотехнологий, психофизиологии, эргономики, деловой эстетики).
- Качество работы службы безопасности с сотрудниками с целью повышения корпоративной безопасности.
- Уровень осознанности корпоративных рисков.
- Качество концепции безопасности.
- Качество внедрения корпоративных стандартов безопасности.

3. «Корпоративное будущее». Направленность корпоративной культуры (безопасность развития):

— Уровень профессиональной субъектности (лояльность к профессии и к коллегам).

— Качество системы поддержки должностной активности, инициативности и ответственности.

— Уровень корпоративной субъектности (хозяйственность, лояльность к организации).

— Качество системы поддержки корпоративной активности, инициативности и ответственности.

4. «Социальное будущее». Общественная деятельность (интегральная безопасность):

— Уровень вовлеченности специалиста в деятельность по организации своего коллектива и профессионального сообщества в целом.

— Сформированность профессиональной и неформальной организационной культуры.

— Уровень вовлеченности организации в процессы социального развития.

— Уровень формирования культуры бизнеса. Распространение и внедрение высших профессиональных ценностей, развитие этики деловых отношений.

Понимание того, что в субъектогенезе организации слиты воедино три аспекта — *социогенез* (основание), *онтогенез* (развитие) и *актуалгенез* (воспроизведение) — позволяет анализировать организацию как целостное явление, а также позволяет организационному психологу разрабатывать и реализовывать технологии оптимальных кадровых инвестиций для организаций, находящихся на разных уровнях развития.

Таким образом, адекватным обозначенному нами субъектогенетическому подходу к содержанию и развитию организации является оргпсихологический арсенал следующих установок, обеспечивающих принятие и реализацию персоналом осознанных и ответственных решений:

1. Общий характер деятельности оргпсихолога в современных условиях — аналитика и оптимизация.

2. Понимание того, что организация — это субъект, позволяет организационному психологу экстраполировать законы психического развития на развитие организации.

3. Понимание того, что в субъектогенезе организации слиты воедино три аспекта — социогенез (основание), онтогенез (развитие) и актуалгенез (воспроизведение) — позволяет анализировать организацию как целостное явление, в частности, методом системного оргпсихологического анализа.

4. Понимание того, что уровень субъектности организации нуждается в постоянной поддержке и воспроизведении, определяет необходимость организации инвестиций в развитие таких управленческих форм организации, как аналитический и креативный советы.

5. Существующий уровень развития производственных отношений сделал коучинг наиболее актуальным и эффективным стилем организационно-психологического консультирования. Однако в настоящее время требуется выход консалтинга на новый уровень — интеграции знаний из сопряженных областей. Коучу необходимо обладать навыками оптимизатора всех систем жизнедеятельности организации.

6. Понимание последовательности этапов субъектогенеза организации позволяет практическому психологу разрабатывать и реализовывать технологии оптимальных кадровых инвестиций для организаций, находящихся на разных уровнях развития, определять приоритеты и методы работы с ней.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Огнев А. С. Бизнес-консультирование в стиле коучинг / СПб.: Изд-во «Речь», 2003. 192 с.
2. Соколова Е. Е. Тринадцать диалогов о психологии. М.: Наука, 1994.
3. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. СПб., 2001.
4. Леонтьев А. Н. Философия психологии / Под ред. А. А. Леонтьева, Д. А. Леонтьева. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994.
5. Фопель К. Создание команды. М., 2002.
6. Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога в организации. Самара: Издат. дом «Бахрах-М», 2001. 224 с.
7. Шепель В. М. Настольная книга бизнесмена и менеджера. М., 1992. 240 с.
8. Эриксон Э. Детство и общество. Обнинск, 1993.

*Ольга Станиславовна АНДРЕЕВА —  
старший преподаватель кафедры общей  
и социальной психологии*

*Людмила Эдуардовна ЧАЙКОВСКАЯ —  
аспирант кафедры общей  
и социальной психологии*

УДК 159.923.2

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ СТАНОВЛЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ  
СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ ВО ВНЕУЧЕБНОМ КОНТЕКСТЕ**

*АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается возможность использования микросоциального внеучебного контекста для формирования профессионального самосознания студентов факультета психологии.*

*The article examines the opportunities of directed use of a microsocial nonlearning context in the process of forming students' professional self-consciousness on the faculty of Psychology.*

Опыт показывает, что успешными становятся те выпускники факультета психологии, уровень профессионального самосознания которых сформирован в высокой степени. И это зависит не только от того, насколько прилежным студентом являлся выпускник, и как много специализированной литературы он прочитал. Достаточно часто успешными становятся «яркие студенты» — те, которые активно занимались внеучебной деятельностью.

Опираясь на эти наблюдения, мы предположили, что внеучебный микросоциальный контекст можно направленно использовать при формировании профессионального самосознания студентов наравне с учебным. Несомненные плюсы этой идеи состоят в том, что студенческая среда сама по себе может являться мотивирующим фактором — это не подготовка к семинарам, заниматься которой многим мешает банальная лень, и не экзамены, на которых нужно соответствовать заданным стандартам. Это — обычная и даже обыденная жизнь, веселая и беззаботная, а следовательно, и воздействие, направленное изнутри такой среды, тоже веселое и необременительное. Если же при этом сделать его качественным и тщательно продуманным, то оно может быть не менее эффективным, чем то, которое преподаватели оказывают на студентов в процессе учебного взаимодействия.

В статье мы рассматриваем социальный аспект формирования профессионального самосознания, а именно возможность использования микросоциаль-