Деятельность персонала в условиях изменений как системообразующий фактор организационных отношений

ПИЩИК Влада Игоревна
Доктор психологических наук, профессор кафедры психологии и управления персоналом

Южный университет
344068, РФ, г. Ростов-на-Дону, пр. Михаила Нагибина, 33а/47
Тел.: 8 (800) 77-55-012
E-mail: vladaph@yandex.ru

ФЕДЮНИН Дмитрий Юрьевич
Аспирант кафедры психологии и управления персоналом

Южный университет
344068, РФ, г. Ростов-на-Дону, пр. Михаила Нагибина, 33а/47
E-mail: mastermimiki@yandex.ru

Аннотация

В статье в контексте деятельностного подхода рассматриваются детерминанты организационных отношений. Раскрыты представления о значимых психологических аспектах организационного поведения. Изложены взгляды отечественных и зарубежных авторов на деятельность как системообразующий фактор отношений.

Можно выделить два подхода к анализу содержания совместной деятельности: структурный и динамический (процессуальный). В теоретическом обзоре уделяется внимание таким признакам, характеризующим структуру совместной деятельности, как: побуждение работать вместе (общая мотивация); объединение, совмещение или сопряжение индивидуальных деятельностей; координация индивидуальных деятельностей участников совместной деятельности. Процессуальный характер деятельности и её динамические закономерности отражены в описании эмпирического исследования.

Цель исследования – разработка наиболее перспективных стратегий преодолевающего поведения в условиях изменений. Также изложены эмпирические данные, отражающие динамику организационных изменений, и выявлена взаимосвязь динамических процессов с характеристиками организационной деятельности. На основании исследования возможно осуществление программ по планированию деятельности персонала. Даны рекомендации для практического применения.

ВВЕДЕНИЕ

Современный, стремительно развивающийся рынок предъявляет новые требования к динамичности организаций. Организационные изменения – это не неизбежность, а скорее необходимость. Но прогрессивные по своей сути изменения, имеющие позитивные результаты, имеют и негативную сторону, возникающую именно в силу того, что они являются изменениями, что они нарушают установившийся, стабильный порядок, прерывают непрерывность, нарушают равновесие, ставят под сомнение или лишают смысла прежние навыки и привычки. Организационные изменения имеют множество психологических аспектов, таких как: психологическое сопротивление сотрудников, изменения мотивов, ценностно-смысловой сферы, их представлений, и главным образом – их поведения. Ведь именно от деятельности, действий, поведения в организации зависит, придет ли она к своему новому состоянию.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью адаптации сотрудников организации к требованиям внешней и внутренней среды, овладения новыми знаниями и технологиями, выработки стратегий преодолевающего поведения сотрудников, что особенно важно в условиях современной рыночной экономики и высокой конкуренции.

Мы исходили из предположения, что деятельность сотрудников может выступать в качестве детерминанты организационных отношений при условии непосредственной связи деятельности со всей системой организационных процессов.

Организационные изменения имеют не линейный, не направленный, а циклический характер. Как писал В. Парето, организация находится в непрерывном движении, которое представляет собой процесс перехода от равновесия (aquilibrium) через дестабилизацию к нарушению равновесия (disaquilibrium), а затем к новому состоянию равновесия (новый aquilibrium) [15].

В периоды дестабилизации деятельность организации становится, с одной стороны, дезорганизующей, а с другой стороны, упорядоченной, направленной на системообразование отношений между ее элементами и на достижение стабильности. На этом противоречии строится развитие организации.

Через целенаправленные действия сотрудников организация стремится к равновесию. Системы в состоянии равновесия имеют тенденцию к прочности, продолжительности и самосохранению.

СОВМЕСТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР, ДЕТЕРМИНИРУЮЩИЙ ОТНОШЕНИЯ

Деятельность как системообразующий фактор отношений рассматривалась в множестве работ зарубежных

Ключевые слова

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ИЗМЕНЕНИЕ
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ОТНОШЕНИЕ
СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

JEL classification

C12

УПРАВЛЕНЕЦ № 4/62/ 2016

Staff Activity in the Context of Changes as a System-Forming Factor in Organizational Relationships

Vlada I. PISCHIK
Dr. Sc. (Psychology), Professor of Psychology and HR Management Dept.

South University
344068, RF, Rostov-on-Don, Mikhaila Nagibina Ave., 33a/47
Phone: (800) 77-55-012
E-mail: vladaph@yandex.ru

Dmitry Yu. FEDYUNIN
Postgraduate of Psychology and HR Management Dept.

South University
344068, RF, Rostov-on-Don, Mikhaila Nagibina Ave., 33a/47
E-mail: mastermimiki@yandex.ru

Keywords

ORGANIZATIONAL CHANGE
ORGANIZATIONAL PROCESS
ACTIVITY
RELATIONSHIP
SOCIOLOGY OF AN ORGANIZATION

Abstract

In the article, in the context of the activity approach, the determinants of organizational relationships are considered. The concepts of important psychological aspects of organizational behavior are revealed. The paper presents the views of domestic and foreign authors on the activity, as a system factor of the relationship. The views of Russian and foreign researchers on activity as a system-forming factor are discussed.

There are two approaches to the content analysis of joint activity: structural and dynamic (procedural). In the theoretical review, special attention is paid to the attributes that characterize the structure of a joint activity, such as motivation to work together (shared motivation); association, combination and integration of individual activities; coordination of individual activities of the joint activity's participants. The procedural nature of the activity and its dynamic patterns are reflected in the description of empirical research.

The purpose of the study is to work out the most promising strategies of overcoming behavior in the context of changes. The paper also provides empirical data on the dynamics of organizational changes and discovers a correlation between dynamic processes and characteristics of organizational activity. Based on the research it is possible to implement programs on staff activities planning. Practical recommendations are given.

JEL classification

C12

и отечественных авторов. Так, А.Н. Леонтьев отмечает две основные черты совместной деятельности: а) разделение единого процесса деятельности между участниками; б) изменение деятельности каждого, так как результат деятельности каждого не приводит к удовлетворению его потребности, что на общепсихологическом языке означает, что предмет и мотив деятельности не совпадают [13. С. 64–72]. Непосредственный результат деятельности каждого участника соединяется с конечным результатом совместной деятельности. Средством такого соединения являются развившиеся в ходе совместной деятельности отношения, которые реализованы прежде всего в кооперации. Важным показателем тесноты кооперативного взаимодействия является включенность в него всех участников процесса. Поэтому экспериментальные исследования кооперации чаще всего имеют дело с анализом вкладов участников взаимодействия и степени их включенности в него.

Б.Ф. Ломов обращает внимание на значение такого класса отношений, как коммуникативные отношения в процессе деятельности [11. С. 150]. По его мнению, чрезвычайно важно не только обменяться информацией, но и организовать обмен действиями, спланировать общую деятельность. При этом планировании возможна такая регуляция действий одного индивида планами, созревшими в голове другого, которая и делает деятельность действительно совместной, когда носителем ее будет выступать уже не отдельный индивид, а группа. Таким образом, та сторона, которая фиксирует не только обмен информацией, но и организацию совместных действий, позволяет партнерам реализовать некоторую общую для них деятельность. А.Л. Анисимов, понимая эту концепцию в контексте социального воспроизводства, считает, что коммуникативное взаимодействие становится одной из важнейших составляющих экономики знаний [2].

Большое распространение получила так называемая теория действия, или теория социального действия, в которой в различных вариантах предлагалось описание индивидуального акта действия (М. Вебер [8. С. 89–90], Т. Парсонс [14. С. 156–157], П. Сорокин [4]). Здесь внимание уделяется некоторым характеристикам отношений и компонентам взаимодействия: людям, их связи, воздействию друг на друга и, как следствие этого, их изменениям. Так, в теории Т. Парсонса говорится, что в основе социальной деятельности лежат межличностные взаимодействия, на них строится человеческая деятельность в ее широком проявлении, она – результат единичных действий. Единичное действие есть некоторый элементарный акт; из них впоследствии складываются системы действий. Каждый акт берется сам по себе, изолированно, с точки зрения абстрактной схемы, в качестве элементов которой выступают: а) деятель, б) другой (объект, на который направлено действие); в) нормы (по которым организуется взаимодействие), г) ценности (которые принимает каждый участник), д) ситуация (в которой совершается действие).

Также имеет много практических приложений в плане разработки различных форм отношения проблема исследования конфликта (разрешение конфликта, предотвращение конфликта, его профилактика, ослабление и т.д.), и прежде всего в ситуациях делового общения, например в производстве (Бородкин, Каряк [1. С. 67]). При анализе различных типов взаимодействия принципиально важна проблема содержания деятельности, в рамках которой даны те или иные виды взаимодействия. Так, можно констатировать кооперативную форму взаимодействия не только в условиях производства, но, например, и при осуществлении каких-либо асоциальных, противоправных поступков. Поэтому кооперация в социально-негативной деятельности не обязательно та форма, которую необходимо стимулировать: напротив, деятельность конфликтная в условиях асоциальной деятельности может оцениваться позитивно. Кооперация и конкуренция лишь

формы «психологического рисунка» взаимодействия, содержание же в обоих случаях задается более широкой системой деятельности, куда кооперация или конкуренция включены. Поэтому при исследовании как кооперативных, так и конкурентных форм взаимодействия недопустимо рассматривать их вне общего контекста деятельности.

По мнению Н.Н. Обозова, присущая системе межличностных отношений эмоциональная основа, порождающая различные оценки, ориентации, установки партнеров, определенным образом «окрашивает» взаимодействие [6. С. 105–106]. Но вместе с тем такая эмоциональная (положительная или отрицательная) окраска взаимодействия не может полностью определять факт его наличия или отсутствия: даже в условиях плохих межличностных отношений в группах, заданных определенной деятельностью, взаимодействие обязательно существует. Характер взаимодействия определяется не только межличностными отношениями и деятельностью, выполняемой группой, но в большой мере зависит от уровня развития данной группы и от системы социальных отношений, в которой эта группа существует.

Г. Гибш и М. Форверг обращали внимание на тот факт, что, например, близость собственного и чужого представлений об одном человеке значительнее в долго существующих группах, связанных единой системой деятельности [3. С. 37]. Однако вопрос о том, способствует ли повышению точности восприятия длительное общение с человеком, заданное совместной деятельностью, нельзя считать полностью решенным. Ряд экспериментальных исследований показывает, что при наличии длительного контакта возникающая пристрастность к объекту восприятия, напротив, служит источником различного рода искажений образа воспринимаемого. Рассмотрение этого частного вопроса, относящегося к характеристике общения, демонстрирует необходимость дальнейшего его исследования в контексте конкретных групп и конкретной деятельности этих групп.

Представления о сплоченности, разработанные А.В. Петровским [9], составляют часть единой концепции, названной «теорией деятельностного опосредования межличностных отношений в группе». Основная идея заключается в том, что всю структуру малой группы можно представить как состоящую из четырех основных слоев. В современной науке эти слои предпочитают рассматривать начиная с характеристики ядерных отношений. Центральное звено групповой структуры образует сама предметная деятельность группы. Она задана структурой, в которую данная группа включена. Доказать достаточную степень развития группы можно при помощи трех выделенных критериев: 1) оценки выполнения группой основной общественной функции (успешность участия в общественном разделении труда); 2) оценки соответствия группы социальным нормам; 3) оценки способности группы обеспечить каждому ее члену возможности для полноценного развития личности. Диагностика уровня развития группы предполагает качественно-количественную оценку каждого из этих параметров. В ряде экспериментальных исследований прослежена зависимость всех процессов, протекающих в группе, начиная от ядерного слоя ее деятельности. Этот слой представляет собой непсихологическое образование, но позволяет связать с психологическими процессами, проявляющимися на следующих стратах, совокупность тех общественных отношений, в которых данная группа существует. Второй слой групповой структуры представляет собой фиксацию отношения каждого члена группы к групповой деятельности, ее целям и задачам. Третий слой фиксирует собственно межличностные отношения, опосредованные деятельностью. Существенным моментом при этом выступает то обстоятельство, что развитие сплоченности осуществляется не за счет развития лишь коммуникативной практики, а на основе совместной деятельности. Наконец, выделяется четвертый слой групповой структуры, где фиксируются поверхностные связи между членами группы. Это те же межличностные отношения, однако в той их части, которая построена на непосредственных эмоциональных контактах, где ни цели совместной деятельности, ни общезначимые для группы ценностные ориентации не выступают в качестве основного фактора, опосредующего личные контакты членов группы.

Основной гипотезой в своих исследованиях В.С. Агеев сделал предположение о зависимости межгруппового восприятия, в частности его адекватности, от характера совместной групповой деятельности [12. С. 84]. Межгрупповое восприятие, которое было выделено как специфически социально-психологический предмет исследования в области межгрупповых отношений, само по себе интерпретируется с точки зрения конкретного содержания совместной деятельности различных групп. Разработка этой проблемы на экспериментальном уровне позволяет по-новому объяснить многие феномены, полученные в традиционных экспериментах.

А.Л. Журавлев и Ю.В. Чередняк изучали отношение членов трудового коллектива к частичному сокращению персонала, прошедшему в их организации, а также влияние этого события на межличностные отношения и удовлетворенность трудом [10. С. 178–195]. Было показано, что напряжение в коллективе усилилось, отношения с уволенными сотрудниками намного улучшились, но утвердилось негативное отношение к руководству, снизилось желание работать в данном коллективе.

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Исследование значения деятельности в системе организационных отношений проводилось на базе частного вуза (г. Ростов-на-Дону). Стратегия вуза определила желание коллектива идти инновационным курсом, организационная культура вуза была рыночного типа.

В исследовании приняли участие 77 сотрудников: 7 членов ректората, 3 руководителя проектами, 9 заведующих кафедрами, 9 заместителей заведующих кафедрами, 9 профессоров, 25 доцентов, 15 старших преподавателей. Использовались следующие методики: экспертная диагностика взаимодействия в группе (А.С. Чернышов, С.В. Сарычев); формирование положительной групповой мотивации (В.А. Розанова); методика оценки конкурентоспособности фирмы (В.А. Розанова); диагностическая методика мотивационной сферы (А.А. Реан); методика изучения удовлетворенности условиями труда (Г.В. Акопова) [5]; методика «инновационный потенциал» [7].

Подсчеты результатов производились с помощью компьютерной программы для обработки статистических данных «SPSS, Statistics» v.17.

Для выявления организационной динамики были вычислены средние значения показателей того, как организационные процессы протекали 5 лет назад и как они протекают в данный момент. Далее осуществлялся поиск статистически значимых различий в показателях организационных процессов: 5 лет назад и в результате их реализации – на данный момент. Это вычисление производится

с помощью t-критерия Стьюдента для зависимых выборок.

В результате опроса по методике изучения мотивации успеха и боязни неудач были получены данные и после подсчета результатов по ключу вычислено, что испытуемые 5 лет назад имели следующие результаты по шкале мотивации на успех: 14; 15; 13; 13; 11; 12; 12; 9; 10; 9; 8; 10; 11; 10; 12; 11; 13; 12; 11; 13. На данный момент эти показатели следующие: 17; 16; 18; 15; 11; 12; 13; 13; 13; 15; 17; 15; 17; 15; 13; 14; 10; 12; 14; 10. Усредненным результатом измерения мотивационной сферы 5 лет назад является индекс 11,45, а на данный момент – индекс 14. Статистически это отличие является значимым (вероятность ошибки p = 0). Из вышесказанного можно заключить, что за последние 5 лет динамика мотивационной сферы является положительной.

При исследовании испытуемых по методике «инновационный потенциал» были получены данные ранжирования характеристик – их инновационной активности. С помощью вычислений были получены по семь индексов инновационного потенциала для каждого сотрудника. Все критерии инновационной активности за последние 5 лет, кроме «наличия у сотрудника предложений по улучшению организационных процессов» и «тенденции к рассмотрению неудачи как возможности для обучения и усовершенствования», являются статистически значимыми. Так, наблюдается положительная динамика следующих факторов: готовность активно участвовать в инновационной деятельности предприятия, готовность к переобучению для последующей работы на новом оборудовании, готовность к переобучению для выпуска более квалифицированных специалистов, наличие у сотрудника предложений по усовершенствованию образовательного процесса, готовность к поощрению и вознаграждению предприятием инноваций и принятия риска.

В исследовании факторов конкурентоспособности организации испытуемым было предложено оценить ряд парных утверждений. В результате обработки вводных данных было проведено суммирование оценок. Итоговые суммы являются показателями общей конкурентоспособности организации. 5 лет назад эти показатели составляли для каждого испытуемого следующее количество баллов: 48; 41; 56; 55; 79; 63; 52; 47; 62; 56; 53; 59; 45; 46; 61; 57; 57; 40; 51; 52. На сегодняшний день эти показатели имеют вид: 80; 53; 83; 81; 80; 63; 87; 83; 59; 96; 72; 73; 73; 60; 86; 58; 85; 67; 78; 68. Было вычислено усредненное значение характеристики конкурентоспособности. Так, средний показатель конкурентоспособности организации 5 лет назад составлял 54 балла, а в данный момент он равняется 74,25 балла. Статистически это отличие является значимым (вероятность ошибки p = 0). Таким образом, за последние 5 лет характеристика конкурентоспособности улучшилась.

При изучении удовлетворенности условиями труда сотрудникам было предложено обозначить характеристики организации трудовой деятельности, которые в наибольшей мере были выражены 5 лет назад, и те, которые в наибольшей мере, по их мнению, выражены сейчас. На этой основе проводился подсчет частоты выбора требований – характеристики организации трудовой деятельности. Четко выраженной динамики в предпочтениях сотрудников не выявлено. В то же время у сотрудников возрос интерес к повышению разнообразия выполняемой работы. Однако статистически значимых изменений в показателях факторов организации трудовой деятельности не выявлено.

При изучении формирования положительной групповой мотивации сотрудникам было предложено оценить ряд факторов, характеризующих состояние групповой мотивации 5 лет назад и в настоящее время. На основе суммирования результатов оценки парных утверждений выводился общий балл для каждого испытуемого. Состояние групповой мотивации 5 лет назад характеризовали следующие показатели: 68; 94; 53; 86; 74; 83; 46; 53; 70; 75; 75; 75; 67; 70; 67; 63; 68; 78; 65; 62. Групповая мотивация в данный момент выражена показателями: 89; 108; 58; 106; 79; 83; 71; 68; 102; 87; 105; 108; 96; 87; 98; 91; 102; 94; 84; 100. Таким образом, состояние групповой мотивации 5 лет назад выражено показателем 69,6 балла, а на данный момент – 90,8 балла. Это отличие является статистически значимым, и можно утверждать, что за последние 5 лет показатели сформированности групповой мотивации имеют положительную динамику развития.

При экспертной диагностике взаимодействия в группах сотрудникам было предложено оценить 3 фактора группового взаимодействия: иерархия и вариативность взаимодействия; самостоятельность и инициативность во взаимодействии; включенность во взаимодействие. Делалось это путем ранжирования утверждений. В результате оценивания факторам присваивался характеризующий их показатель. Показатели факторов (которые затем суммируются и выводятся средние значения для каждого испытуемого) 5 лет назад имели следующий вид: 5,7; 5,3; 2,6; 4,3; 6; 5,3; 2,7; 2; 8; 4,7; 3; 4; 2,3; 2; 3; 3,3; 3,7; 3; 2,3; 2. На сегодняшний день: 6; 5,3; 2,7; 2; 4,7; 4,7; 5,7; 5,3; 2,7; 5; 5; 3,3; 4; 6; 5,3; 3,3; 3,7; 5,7; 5,7; 7. Средние значения являются общим показателем уровня сформированности механизма взаимодействия. По всем факторам отмечена положительная динамика. Статистически значимыми являются показатели по следующим факторам: степень иерархии и вариативности взаимодействия, степень самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии, а также усредненное значение факторов взаимодействия.

Всего в совокупности методик рассматривалось 20 факторов, касающихся изменений организационной деятельности. Одиннадцать из них имели выраженную тенденцию к позитивному изменению в течении последних пяти лет. Значимые изменения организационных процессов наблюдались в следующих сферах (5 лет назад и на данный момент соответственно): мотивация успеха (11,45; 14); готовность активно участвовать в инновационной деятельности предприятия (0,72; 0,9); готовность к переобучению для последующей работы на новом оборудовании (0,7; 0,91); готовность к переобучению для выпуска более квалифицированных специалистов (0,74; 0,89); наличие у сотрудника предложений по усовершенствованию образовательного процесса (0,7; 0,86); готовность к поощрению и вознаграждению предприятием инноваций и принятия риска (0,64; 0,85); состояние мотивации в группе (69,6; 90,8); конкурентоспособность организации (54; 74,25); степень иерархии и вариативности взаимодействия (3,3; 4,45); степень самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии (3,15; 4,45); усредненное значение факторов взаимодействия (3,76; 4,65).

При этом мотивация успеха выросла на 22,3%, готовность активно участвовать в инновационной деятельности предприятия – на 25%, готовность к переобучению для последующей работы на новом оборудовании – на 30%, готовность к переобучению для выпуска более квалифицированных специалистов – на 20,3%, наличие у сотрудника предложений по усовершенствованию образовательного процесса – на 22,8%, готовность к поощрению и вознаграж-

дению предприятием инноваций и принятия риска – на 32,8%, состояние мотивации в группе улучшилось на 30,4%, конкурентоспособность организации выросла на 37,5%, степень иерархии и вариативности взаимодействия – на 34,8%, степень самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии – на 41,3%, показатель усредненного значения факторов взаимодействия в группе возрос на 23,7%.

Для измерения величины отличий использовался t-критерий Стьюдента для зависимых выборок. Было обнаружено одиннадцать статистически значимых отличий в показателях течения организационных процессов 5 лет назад и в показателях, характеризующих организационные процессы в настоящее время. Наблюдается положительная динамика следующих факторов: готовность активно участвовать в инновационной деятельности предприятия ($t = 2,714$; $p = 0,01$); готовность к переобучению для последующей работы на новом оборудовании ($t = 3,414$; $p = 0,002$); готовность к переобучению для выпуска более квалифицированных специалистов ($t = 2,708$; $p = 0,01$); наличие у сотрудника предложений по усовершенствованию образовательного процесса ($t = 2,886$; $p = 0,006$); готовность к поощрению и вознаграждению предприятием инноваций и принятия риска ($t = 2,761$; $p = 0,009$).

В результате опроса по методике изучения мотивации успеха и боязни неудач было выявлено, что за последние 5 лет динамика мотивационной сферы является положительной ($t = 3,870$; $p = 0$).

Исследование факторов конкурентоспособности организации показало, что за последние 5 лет характеристика конкурентоспособности улучшилась ($t = 6,218$; $p = 0$).

При изучении формирования положительной групповой мотивации выявлено, что за последние 5 лет показатели сформированности групповой мотивации имеют положительную динамику развития ($t = 5,254$; $p = 0$).

В экспертной диагностике взаимодействия в группах по всем факторам отмечена положительная динамика. Статистически значимыми являются показатели по следующим факторам: степень иерархии и вариативности взаимодействия ($t = 2,207$; $p = 0,033$); степень самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($t = 2,593$; $p = 0,013$), а также усредненное значение факторов взаимодействия ($t = 2,09$; $p = 0,05$).

Для поиска общих закономерностей и взаимосвязей между составляющими компонентами организационных отношений выполнялся корреляционный анализ. Обнаруженные значимые связи позволяют утверждать, что организационные процессы являются взаимосвязанными и для их изучения необходим комплексный подход.

Корреляционный анализ показателей общего количества факторов организационных процессов выявил, что почти все они находятся в значимой зависимости друг от друга. Поэтому можно утверждать, что деятельность организации обусловлена и включает в себя совокупность параллельно протекающих, взаимозависимых процессов.

Например, в показателях факторов организационных процессов 5 лет назад было выявлено, что готовность активно участвовать в инновационной деятельности предприятия имеет прямую связь с готовностью к переобучению для последующей работы на новом оборудовании ($r = 0,502^*$), со степенью иерархии и вариативности взаимодействия ($r = 0,519^*$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,509^*$).

Готовность к переобучению для выпуска более квалифицированных специалистов имеет прямую связь с готовностью к переобучению для последующей работы на новом оборудовании ($r = 0,566^{**}$), со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($r = 0,535^*$).

Тенденция к рассмотрению неудачи как возможности для обучения и усовершенствования имеет прямую связь с наличием у сотрудника предложений по улучшению организационных процессов ($r = 0,511^*$), с готовностью к поощрению и вознаграждению предприятием инноваций и принятия риска ($r = 0,569^{**}$).

Состояние мотивации в группе имеет прямую связь со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($r = 0,540^*$), со степенью включенности во взаимодействие ($r = 0,574^{**}$), с усреднённым значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,489^*$), с хорошими отношениями в коллективе ($r = 0,518^*$).

Степень включенности во взаимодействие имеет прямую связь с состоянием мотивации в группе ($r = 0,574^{**}$), со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($r = 0,546^*$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,642^{**}$), а также обратную связь с возможностью профессионального роста и должностного передвижения ($r = -0,543^*$).

Степень разнообразия выполняемой работы имеет прямую связь с наличием у сотрудника предложений по улучшению организационных процессов ($r = 0,516^*$), а также обратную связь с высокой оплатой труда сотрудников ($r = -0,541^*$).

Хорошие отношения в коллективе имеют прямую связь с состоянием мотивации в группе ($r = 0,518^*$), со степенью иерархии и вариативности взаимодействия ($r = 0,453^*$), с усредненным значением факторов взаимодействия ($r = 0,481^*$), а также обратную связь с возможностью профессионального роста и должностного передвижения ($r = -0,608^{**}$).

В показателях факторов, характеризующих организационные процессы в настоящее время, также обнаружены взаимосвязи.

Например, мотивация успеха имеет обратную связь со степенью включенности во взаимодействие ($r = -0,472^*$) и с желанием высокой оплаты труда сотрудников ($r = -0,445^*$).

Готовность к переобучению для последующей работы на новом оборудовании имеет прямую связь с готовностью к переобучению для выпуска более квалифицированных специалистов ($r = 0,579^{**}$).

Готовность к переобучению для выпуска более квалифицированных специалистов имеет прямую связь с готовностью к переобучению для последующей работы на новом оборудовании ($r = 0,579^{**}$).

Степень самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии имеет прямую связь со степенью иерархии и вариативности взаимодействия ($r = 0,858^{**}$), со степенью включенности во взаимодействие ($r = 0,459^*$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,924^{**}$), со степенью разнообразия выполняемой работы ($r = 0,453^*$). Также есть обратная связь с хорошими условиями труда ($r = -0,481^*$).

Степень включенности во взаимодействие имеет обратную связь с мотивацией успеха ($r = -0,472^*$), а также прямую связь со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($r = 0,459^*$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,706^{**}$).

Усредненное значение факторов взаимодействия в группе имеет прямую

связь со степенью иерархии и вариативности взаимодействия (r = 0,873**), со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии (r = 0,924**), со степенью включенности во взаимодействие (r = 0,706**). Также есть обратная связь с хорошими условиями труда (r = –0,502*).

Проведенное исследование показывает, что конструктивный настрой сотрудников, желание меняться и саморазвиваться во многом определяет эффективность деятельности по преодолению негативных последствий организационных изменений. Какое совладающее поведение наиболее приемлемо для ситуации изменений в организации? В литературе наиболее распространенными видами совладающего поведения человека в стрессовых ситуациях (ситуациях изменения) называются следующие: 1) совладающее поведение, нацеленное на преодоление негативной и ошибочной оценки ситуации (ее представление как катастрофической, угрожающей утратой, унижающей, неожиданной) и ее участников (подозрение намеренности их негативных действий); 2) совладающее поведение, нацеленное на решение проблемы (многие сотрудники видят только проблему); 3) совладающее поведение, нацеленное на преодоление негативных эмоций и чувств (страх, потерянность, испуг, тревога, унижение, вина, стыд, сомнения, смущение, сломленность, чувство отверженности).

Представленная феноменология демонстрирует, что современный менеджер должен владеть приемами влияния и управления сотрудниками в ситуациях стресса, чтобы корректировать их оценки, эмоции, которые могут иметь негативную окраску, и предлагать решение проблемы или привлекать их к совместному принятию решений. Для этого можно использовать такие социально-психологические технологии, как: осознавание ситуации; оказание психологической поддержки; эмпатийное слушание; установление раппорта; целеполагание; моделирование ситуаций; вчувствование и т.д.

ВЫВОДЫ

Анализ форм деятельности сотрудников может осуществляться на основании исследования опыта организационных изменений, полученного в результате функционирования организации.

Большое количество научных взглядов отражает представление о деятельности как о системообразующем факторе отношений, оказывающем влияние на такие их критерии, как вовлеченность, избирательность, эмоциональная «окрашенность», и обусловливающем направленность отношений и формы взаимодействия.

Всего в совокупности методик рассматривалось 20 факторов, касающихся изменений организационной деятельности, одиннадцать из них имели выраженную тенденцию к позитивному изменению в течение последних пяти лет.

Корреляционный анализ показателей общего количества факторов организационных процессов выявил, что почти все они находятся в значимой зависимости друг от друга, что позволяет утверждать: организацию нужно рассматривать как систему, в которой организационные отношения – взаимосвязи различных элементов организационной деятельности, и деятельность сотрудников непосредственно включена в систему отношений, что обосновывает нашу гипотезу.

Результаты работы могут быть применены: во-первых, в управленческой и консультационной практике, разработке программ по формированию преодолевающего поведения; во-вторых, в тематических курсах, посвященных организационной деятельности, социологии организации (социологии, менеджменту, социальной философии и т.д.), при подготовке специализированных семинаров по социокультурной динамике и динамике организаций. ■

Источники

1. Акинтьева В.Е. Коммуникативная культура как фактор предотвращения межличностных конфликтов в коллективе // KANT. 2014. № 4(13). С. 67–96.

2. Анисимов А.Л. Креативное управление как фактор экономического развития // Управленец. 2014. № 5(51). С. 38–44.

3. Грицевич Т.Д. Представления как объект психологического исследования // Профессиональные представления. 2014. № 1(6). С. 33–40.

4. Дехканова Г.Н. Социальный факт с точки зрения Питирима Сорокина // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. 2013. № 4(56). С. 207–210.

5. Истратова О.Н., Эксакусто Т.В. Справочник психолога-консультанта организации. 3-е изд. Ростов-н/Д: Феникс, 2010.

6. Купрейченко А.Б., Воробьева А.Е. Нравственное самоопределение молодежи. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.

7. Ларичева Е.А. Управление персоналом на инновационном предприятии в машиностроении // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 3. С. 102–111.

8. Овшинов А.Н. Общесоциологическая парадигма социальной адаптации // Вестник Калмыцкого университета. 2014. № 4(24). С. 81–96.

9. Петровский В.А. От теории деятельностного опосредования к теории деятельного присутствия // Развитие личности. 2014. № 2. С. 125–145.

10. Сидоренкова И.И., Шипитько О.Ю. Субъектные характеристики и совместная деятельность // Психология малой группы: ретроспективный научно-вспомогательный указатель отечественных трудов, изданных в СССР и России. 100 лет пути / под ред. А.В. Сидоренкова. М.: Кредо, 2014. С. 32–72.

11. Смирнов С.Д. Еще раз о соотношении понятий «деятельность» и «общение», или плюрализм VS монизм // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Психология. 2015. Т. 9. № 1. С. 148–157.

12. Ульянова Н.Ю., Сидоренкова И.И. Внутри- и межгрупповое взаимодействие и отношение // Психология малой группы: ретроспективный научно-вспомогательный указатель отечественных трудов, изданных в СССР и России. 100 лет пути / под ред. А.В. Сидоренкова. М.: Кредо, 2014. С. 72–119.

13. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.

14. Arumugam T., Idris K. & Munusamy K. Conceptualizing organizational learning system model and innovativeness // International journal of business and social science. 2015. Vol. 6. No. 3. P. 155–165.

15. Krawczyk J. B., Tidball M. Economic problems with constraints: how efficiency relates to equilibrium // ERE Wednesday Seminar Series. Victoria University of Wellington, 2015.

References

1. Akint'eva V.Ye. Kommunikativnaya kul'tura kak faktor predotvrashcheniya mezhlichnostnykh konfliktov v kollektive [Communicative culture as a factor in the prevention of interpersonal conflicts in the team]. *KANT – KANT*, 2014, no. 4(13), pp. 67–96.

2. Anisimov A.L. Kreativnoe upravlenie kak faktor ekonomicheskogo razvitiya [Creative anagement as a factor in economic development]. *Upravlenets – The Manager*, 2014, no. 5, pp. 38–44.

3. Gritsevich T.D. Predstavleniya kak ob"ekt psikhologicheskogo issledovaniya [Percepts as an object of psychological study]. *Professional'nye predstavleniya – Professional Percepts*, 2014, no. 1(6), pp. 33–40.

4. Dekhkanova G.N. Sotsial'nyy fakt s tochki zreniya Pitirima Sorokina [Social Fact from the Viewpoint of Pitirim Sorokin]. *Vestnik Tadzhikskogo gosudarstvennogo universiteta prava, biznesa i politiki. Seriya obshchestvennykh nauk – Bulletin of the Tajik State University of Law, Business and Politics. Series: Social Sciences*, 2013, no. 4(56), pp. 207–210.

5. Istratova O.N., Eksakusto T.V. *Spravochnik psikhologa-konsul'tanta organizatsii* [A guide for a consulting psychologist in an organization]. 3rd ed. Rostov-on-Don, Feniks Publ., 2010.

6. Kupreychenko A.B., Vorob'eva A.Ye. *Nravstvennoe samoopredelenie molodezhi* [Moral self-identification of the youth]. Moscow, Institut psikhologii RAN Publ., 2013.

7. Laricheva Ye.A. Upravlenie personalom na innovatsionnom predpriyatii v mashinostroenii [HR management in an innovative machine-building enterprise]. *Menedzhment v Rossii i za rubezhom – Management in Russia and Abroad*, 2005, no. 3, pp. 102–111.

8. Ovshinov A.N. Obshchesotsiologicheskaya paradigma sotsial'noy adaptatsii [General-sociological paradigm of social adaptation]. *Vestnik Kalmytskogo universiteta – Bulletin of Kalmyk State University*, 2014, no. 4(24), pp. 81–96.

9. Petrovskiy V.A. Ot teorii deyatel'nostnogo oposredovaniya k teorii deyatel'nogo prisutstviya [From the theory of activity mediation to the theory of activity presence]. *Razvitie lichnosti – Personality Development*, 2014, no. 2, pp. 125–145.

10. Sidorenkova I.I., Shipit'ko O.Yu. Subektnye kharakteristiki i sovmestnaya deyatel'nost' [Subject characteristics and joint activities]. *Psikhologiya maloy gruppy: retrospektivnyy nauchno-vspomogatel'nyy ukazatel' otechestvennykh trudov, izdannykh v SSSR i Rossii. 100 let puti; pod red. A.V. Sidorenkova* [Small group psychology: a retrospective scientific-auxiliary directory of publications issued in the USSR and Russia. 100 years of path]. Moscow, Kredo Publ., 2014. Pp. 32–72.

11. Smirnov S.D. Eshche raz o sootnoshenii ponyatiy «deyatel'nost'» i «obshchenie», ili plyuralizm VS monizm [Once again on the correlation between the notions activity and communication, or pluralism vs. monism]. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Psikhologiya – Bulletin of Novosibirsk State University. Series: Psychology*, 2015, vol. 9, no. 1, pp. 148–157.

12. Ul'yanova N.Yu., Sidorenkova I.I. Vnutri- i mezhgruppovoe vzaimodeystvie i otnoshenie [Intra- and inter-group interaction and relations]. *Psikhologiya maloy gruppy: retrospektivnyy nauchno-vspomogatel'nyy ukazatel' otechestvennykh trudov, izdannykh v SSSR i Rossii. 100 let puti; pod red. A.V. Sidorenkova* [Small group psychology: a retrospective scientific-auxiliary directory of publications issued in the USSR and Russia. 100 years of path]. Moscow, Kredo Publ., 2014. Pp. 72–119.

13. Shadrikov V.D. *Psikhologiya deyatel'nosti cheloveka* [Psychology of human activity]. Moscow, Institut psikhologii RAN Publ., 2013.

14. Arumugam T., Idris K., Munusamy K. Conceptualizing organizational learning system model and innovativeness. *International Journal of Business and Social Science*, 2015, vol. 6, no. 3, pp. 155–165.

15. Krawczyk J. B., Tidball M. Economic problems with constraints: how efficiency relates to equilibrium. *ERE Wednesday Seminar Series*. Victoria University of Wellington, 2015.