
САМООПРЕДЕЛЕНИЕ РАБОТНИКА В СТРУКТУРЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ВЛАСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ

С.В. Гуленина

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма
Оренбургский государственный университет
пр. Победы, 13, Оренбург, Россия, 460018

Статья посвящена проблеме самоопределения члена организации в поле ее властных отношений, представленных субъектной и объектной сторонами, психологического основания тождества данных сторон как механизма оптимизации психомодальностей *должного, желаемого, возможного*.

Ключевые слова: самоопределение, субъектная и объектная стороны власти, организационные отношения, психологические модальности, организационный аудит.

Важность организационной психологии никогда не подвергалась сомнению. Еще в 1920-х гг. отечественный корифей общей теории организационных отношений А.А. Богданов заявил: «У человека нет иной деятельности, кроме организационной, нет иных задач, кроме организационных» [1. С. 70].

Действительно, через свою включенность в организационно-групповые отношения индивид самоопределяется и как член «большого мира», общества, и как уникальный субъект, самостоятельно решающий кардинальную для него проблему, он сам определяет, чем он должен, хочет и может поступиться ради участия в общем деле, что он вправе ожидать от самой организации в плане своих интересов и потребностей.

Организационные отношения, таким образом, являются эффективным посредником между индивидуальным и социальным уровнями культурного мира, позволяя соотнести личностное и профессионально-деловое, экзистенциальное и социально-контрактное содержание человеческой деятельности.

Большинство психологических исследований организационных отношений исходит из того, что эти отношения главным образом обусловлены персональным поведением членов социальной структуры (группы), т.е. их индивидуально-личностный статус, даже вне зависимости от степени демократичности управления, обладает значимостью, которую необходимо учитывать. Протестные формы поведения, внутренний саботаж или конформное поведение, лишь внешне демонстрирующее принятие групповых норм и ценностей, которые возможны со стороны индивида, способны свести на нет любые усилия организации в экономическом и иных аспектах. Главной задачей менеджмента становится построение системы нормальных договорных (экономических и социально-психологических) отношений не только с внешними бизнес-агентами (на что порой направлены все усилия и что объясняется рыночным подходом), но и прежде всего со своими сотрудниками. Каждый из них — субъект, определяющий свое место и роль в организации, пытающийся найти тот *предел*, за которым может исчезнуть его индивидуальность, самость в процессе адаптации к организации. До каких пор можно изменять *себя*, не изменяя *себе*? С какими общими целями организации, а также

средствами их осуществления можно соглашаться, вливаясь в коллектив? И, наоборот, что ты не приемлешь, исходя из своего индивидуального качества (ценностей) и целей? Исследование этого *предела*, повседневный мониторинг действий, поступков на предмет их соответствия данному *пределу* — суть самоопределения.

Психологическая недостаточность многих теорий организации и управления видится в том, что *должное* поведение сотрудника не соотносится с возможным, т.е. не учитывается тот факт, что валентность какого-то результата действий воспринимается индивидом в зависимости от того, что именно он видит для себя в качестве *желаемого* (деньги, профессиональный рост, психологический комфорт, социальные блага, престиж и т.п.). Подобные индивидуальные экспектации, модальности *должного*, *желаемого* и *возможного* часто не улавливаются традиционным инструментарием их исследования, т.е. теории не срабатывают именно в психологическом контексте.

При этом акцентирование роли субъективных оснований ведения хозяйственной деятельности имеет давнюю историю.

Появление «менеджмента человеческих отношений» (Э. Мэйо и Ф.Дж. Ротлисбергер) стало своеобразным «коперниковским переворотом» в экономической сфере: бюрократическая организация замкнутого — веберовского — типа начала рассматриваться как неизбежно зависящая от индивидуальной сферы чувств и представлений конкретного работника, его социально-мировоззренческой, нравственной и профессиональной позиции. В контексте организационных исследований начал утверждаться психологический подход, ставящий задачу преодоления отчужденности человека от человека в эпоху индустриализации, разрушившей традиционные групповые связи и отношения (семья, община).

Выделился новый ракурс исследования, давший множество концепций:

— организационного поведения (бихевиористского и необихевиористского типов);

— новой мотивации работника в организации и арсенала психологических инструментов более широкого вида, чем воздействие материального поощрения и наказания;

— перехода от бюрократической стандартизации деятельности к ее трактовке как способу снятия неопределенности и установлению психологически ясных правил игры.

Появившийся в середине XX в. системоориентированный этап в организационных исследованиях (связанный с возникновением транснациональных корпораций) дал парадигмы, отражающие множественность целей организации и необходимость гибких стратегий в их достижении (концепция «человеческих ресурсов» К. Левина; «ситуационный подход» к управлению орготношениями П. Дракера; «систематичный подход» Дж. Марча, Т. Саймона, Ф. Катца, С. Янга и др.; «институциональный подход» Д. Норта).

В целом, выявились тенденции теоретического движения в сторону исследования не только формальных, но и неформальных структур орготношений; утверждения принципа нравственной и профессиональной ответственности орга-

низации; анализа взаимодействия экономической и социально-психологической мотивации участников бизнес-процессов.

На «синергетическом» этапе исследований орготношений (1970-е гг.) внимание сосредоточилось на условиях внешнего окружения предпринимательской структуры (принцип открытой организации), а также на микропроцессах психологической природы, являющихся следствием этой «открытости».

В итоге следует признать, что единой системы представлений в области организационной теории нет до сих пор, а по мнению «ситуационистов» (П. Дракер, Р. Моклер и др.), она и вовсе невозможна. Вследствие этого Дж.С. Одиорне (эксистенциальная теория управления) поддержал не теоретическое, а эмпирическое направление, делающее акцент на осмыслении конкретного индивидуального опыта руководителя, во всем его своеобразии и свободе.

Отечественные концепции (О.С. Виханского, П.К. Власова, Д.М. Гвишиани, А.Л. Журавлева, Ю.М. Забродина, А.Н. Занковского, Б.Д. Парыгина, К.К. Платонова, А.И. Сушкова и др.) не оставляют теоретического поля исследования организации, выделяя существенные контексты орготношений и уточняя терминологию их представления. В центре внимания оказываются основные методологические концепты (например, «отношения»), структурно-динамические механизмы самоопределения и самореализации индивида в социальных организмах разного вида и уровня.

В качестве центрального «нерва» организации признаются *властные отношения*, ставящие людей в самые различные положения, с вытекающими отсюда ролями руководства и подчинения (А.Н. Занковский).

Феномен власти в орготношениях предстает и как объективное (богоданное или социально-исторически детерминированное) начало, и как субъективное, коренящееся в психофизическом устройстве свободно самореализующегося индивида. Множество определений власти демонстрирует разную степень соотношения этих начал на базе более широкого влияния, имеющего позитивную либо негативную коннотацию: взаимную выгоду сторон или конфликт, выход из которого видится в насилии.

Власть, как показывают исследования, не только индивидуальный, но и коллективный ресурс организации, призванный упрочивать порядок, уровень организованности.

Несмотря на важность роли, выполняемой индивидуальными диспозициями, установками личности в итоговом сценарии ее поведения, социальные ситуации способны оказывать такое воздействие на мышление и поступки людей, что индивидуальные различия между ними сглаживаются и люди начинают действовать как совокупный объект. Это и создает методологическую основу социально-психологических исследований, в отличие от общепсихологических.

В целом, власть в организации можно определить как потребность, возможность (способность) или право влиять на людей, их деятельность и взаимоотношения с помощью специально скоординированных ресурсов (источников влияния), методов воздействия и контроля с целью достижения общих и (или) индивидуально значимых результатов.

Данное определение отражает упомянутые выше три основных вида социально-психологической модальности в ориентации людей на установление между ними оптимума отношений: модальности *желаемого* (*хочу*); возможности — способности (от потенциального к актуальному), т.е. *могу* и наконец *должного* (правоутвержденного, полномочного).

Процессы и отношения властного типа, которые постоянно воспроизводятся в организации, можно рассмотреть с двух сторон, векторно противоположных, но нацеленных друг на друга, взаимодействующих в рамках целого (организации, группы) и поддерживающих его структурную стабильность и динамическую ориентацию.

Это, во-первых, *субъектная* сторона властного влияния, представленная менеджментом организации (лидером группы); механизмами воздействия на коллектив и индивидов, инициированными сверху; типами, стилями и формами лидерского поведения, в которых опредмечены основные психомодальности: *должного*, *желаемого* и *возможного*. Второй, *объектной*, стороной организационно-властного влияния является то, как это влияние воспринимается его объектом, каковы его реакции, поведение, феномены, идентифицируемые как признаки принятия (непринятия) лидера, согласия (несогласия) внутреннего или внешнего с декларируемыми или реально внедряемыми нормами и ценностями и т.п. Это вид на власть снизу, и данный ракурс исследования может рассказать об организационных отношениях не меньше, если не больше, чем их изучение со стороны субъекта властного влияния. Между тем большинство исследований сферы власти в организации акцентируют именно эту доминирующую сторону (ср., например, многочисленные популярные брошюры на тему «Как стать успешным лидером?»).

При исследовании феноменов руководства (лидерства) акцент обычно ставится на *актуальные* состояния субъекта; при изучении феномена подчинения — на сфере *потенциального* самоопределения субъекта. Иными словами, руководитель чаще самоопределяется в настоящей роли, а подчиненный — в будущей, возможной. Этим можно объяснить тот факт, что существует понятие «стиль руководства», но отсутствует «стиль подчинения» (разве только «форма подчинения»).

Исследования показывают, что если для руководителя характерна установка рассматривать свою личную жизнь в контексте работы, то для подчиненного, как правило, его жизнь и роль в организации предстает в контексте личной жизни. Так, в случае экстремальной ситуации руководитель жертвует скорее личной жизнью, чем работой, а подчиненный — скорее работой, чем собственной жизнью в целом.

Руководитель склонен рассматривать производственную ситуацию как «свою», подчиненный склонен полагать, что играет в «чужую игру». Недаром все концепции так называемой корпоративной культуры строятся на попытках сделать фирму, организацию «своей», «родной» и т.п. для всех сотрудников. Это хорошо демонстрирует «принцип лояльности»: руководитель лоялен по статусу и роли, для него это очевидно; подчиненный лоялен по собственному выбору — для него это нетривиальное решение, и в этом смысле он обладает большей свободой, чем руководитель.

Недооценка культурных факторов осуществления бизнеса, организации в нем оптимальных властных взаимоотношений, национальных и региональных особенностей менталитета как всего населения страны, ее социально-административных органов, так и предпринимателей, менеджеров негативно сказалась на первых результатах реформ в России.

Зарубежные исследователи выделили наиболее острые проблемы российского управления бизнес-процессами: 1) недопонимание сложности свободного рынка, отсюда тенденция полагаться только на импортные формулы и рецепты; 2) относительно невысокий уровень организационной исполнительности; 3) недостатки персональной ответственности и параметризации всех видов бизнес-деятельности; 4) невнимание к управлению здоровьем и безопасностью сотрудников; 5) запутанность и волонтаризм системы компенсаций и премий; 6) напряженность в отношениях между руководителями и сотрудниками [2. С. 27].

Т.С. Кабаченко обозначила следующие организационные противоречия, свойственные бизнес-культуре России [3. С. 218—219]:

— отсутствие одобрения и социальной поддержки властных устремлений — как со стороны дружественного окружения, так и со стороны руководства;

— слабая совместимость ориентации на эффективность, исполнение обязательств или на карьеру при поддержке дружественного окружения;

— сопряженность приближенности к власти со снижением безопасности и ориентации на исполнение обязательств (другими словами, на дело);

— противопоставленность ориентаций персонала на оценку руководства и на исполнение обязательств;

— высокая зависимость карьеры не столько от уровня достижений, сколько от положительной оценки руководства.

Можно выделить и другие противоречия, и они, как правило, рассматриваются в социально-экономическом ключе, а социально-психологическое содержание отношений часто остается в тени. Большой интерес поэтому представляет идея Ю.М. Забродина о необходимости анализа индивидуально-личностных параметров организационных отношений и возможности аналогичного — индивидуально-ориентированного *аудита организации* современного типа.

Организационная диагностика должна учитывать феноменологические линии развития организации и собственно человеческого поведения, т.е. с одной стороны, цели и технологию действий социально-продуктивной группы людей, а с другой — интересы, возможности и перспективы личностной самореализации человека как непосредственного агента всех оргоотношений [4. С. 192].

Индивидуальность организации, которая проявляется в характерном для нее стиле человеческих отношений и межсубъектных взаимодействий (организационном климате) перестает быть эвфемизмом в том случае, когда формальная сторона, будучи генетически определяющим контуром взаимодействия людей и системой правил, ценностей коллектива, постоянно фундируется личностными ценностями составляющих его членов, принимающих данные правила и ценности.

Психологическая сторона организационных отношений особенно важна в ситуации перехода к рынку. Так, в нашей стране наряду с постоянно декларируемой

ориентацией на *партнерство* ведущей остановой остается *патернализм*, и принцип вертикальной власти ее только усиливает.

В полном объеме власть принадлежит всем, без исключения, членам организации. В этом плане — плане возможности — власть равна самой себе, ее объем — константа (принцип нулевой суммы). Однако в процессе реализации власть — как действительность — может уменьшаться или увеличиваться: сосредоточение ее в руках менеджмента (ситуация патернализма) приводит к ее сжатию, подобно «шагреновой коже», а в ситуации доминирования партнерских отношений происходит ее расширение до тех пределов, когда руководство и подчинение становятся тождественными сторонами власти, т.е. когда каждый член организации пребывает в роли одновременно и субъекта, и объекта власти. Данный случай идеальный, ликвидирующий сам феномен власти в ее традиционном виде. Вечно актуальной остается задача схватывания сущности власти и построения модели, отражающей переход от абстрактного к конкретному, в виде социально-психологического механизма превращения «человека как такового» в «организационного человека».

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Богданов А.А. Тектология (всеобщая организационная наука). В 2 кн. Кн. 1. — М.: Экономика, 1989.
- [2] Модели и методы управления персоналом: Учебн. пособие / Под ред. Е.Б. Моргунова. — М.: Бизнес-школа Интел-Синтез, 2001.
- [3] Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. — СПб.: Питер, 2003.
- [4] Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами. — М.: Финстатинформ, 2002.

EMPLOYEE SELF-DETERMINATION IN POWER AND MANAGEMENT RELATIONS STRUCTURE

S.V. Gulenina

Chair of Personnel Management, Service and Tourism
Orenburg State University
Pobedy Ave., 13, Orenburg, Russia, 460018

The article is devoted to the problem of self-determination of the employee in the field of the power relations represented by the subject and the object aspects; to the psychological basis of the identity of these aspects as a mechanism for optimizing psychological modality of the *proper, desirable and possible*.

Key words: self-determination, subject and object aspects of power relations, management relations, psychological modalities, management audit.