

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

© 2017 г. А. Л. Журавлев*, А. Н. Занковский**

**Академик РАН, доктор психологических наук, профессор,
директор ФГБУН Института психологии РАН, Москва;
e-mail: adm3@psychol.ras.ru*

***Доктор психологических наук, заведующий лабораторией, там же;
e-mail: azankovsky@gmail.com*

Рассмотрены современное состояние и перспективы развития организационной психологии. Показано, что, даже развиваясь во многом самостоятельно, организационная психология в проблематике, методах и подходах неразрывно связана с психологией труда. Представлены и обобщены актуальные проблемы исследования этого научного направления, проанализированы наиболее важные факторы, предопределяющие его дальнейшее развитие. Показано, что основные тенденции развития организационной психологии будут определяться влиянием глобализации и технологических изменений. Влияние указанных факторов выразится в большей ориентации на реальные потребности организаций и результаты деятельности организационных психологов, повысится интерес к индивиду и “управлению талантами”. Особое внимание будут привлекать проблемы организационной этики, повышения жизнеспособности организации, изменятся роль и базовые навыки организационных психологов. Сделан вывод о том, что изменения разумны и позитивны только в том случае, если они не отрицают полностью свою противоположность – стабильность, т.е. опыт и знания, накопленные человечеством в конкретной сфере жизнедеятельности.

Ключевые слова: организационная психология, труд, субъект труда, тенденции развития, глобализация, технологические изменения, управление талантами, организационная этика, жизнеспособность организации, соответствие индивида и организации.

Последние годы в нашей стране и за рубежом наблюдается заметный рост интереса к организационной психологии: проводятся многочисленные исследования, создаются журналы, организуются конференции, выпускаются фундаментальные монографии и учебники [1; 3; 4; 9; 18; 19]. Ее популярность во многом обусловлена тем огромным значением, которое в сегодняшнем мире играют организации. Исключительное положение в организационном мире занимают транснациональные корпорации, ставшие источником власти и фактором глобальной мировой политики, нередко более могущественным, чем государство. От деятельности этих организаций – локомотивов глобализации – напрямую зависят стабильность, благосостояние и будущее многих стран и регионов мира. В настоящее время из 100 крупнейших экономик мира более половины – крупнейшие транснациональные компании, на долю которых приходится около 50% мирового промышленного производства, 70% мировой торговли и 80% финансирования мировых научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок [33]. Развитие современной науки, направленность

исследований и их содержание, финансирование или свертывание тех или иных научных программ, как показывает практика, также во многом зависят от интересов и возможностей крупных корпораций. Важность организационно-психологических исследований и внутренняя логика развития психологии в направлении более широкого социального контекста делают вполне понятным и оправданным возрастающий интерес психологов к исследованию современной организации. Настоящая статья посвящена рассмотрению основных тенденций развития организационной психологии.

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Сформировавшись в недрах психологии труда, организационная психология лишь в последние десятилетия получила особенно интенсивное развитие [4–7; 10; 42]. Организационную психологию, прежде всего, интересуют психологические особенности и закономерности трудовой деятельности людей как членов организации,

представляющей собой целостное коллективное образование, которое нельзя свести к простой сумме индивидов, из которых она состоит. Развиваясь во многом самостоятельно, психология труда и организационная психология неизбежно пересекаются и дополняют друг друга в проблематике, методах и подходах. Осознание важности формального объединения психологии труда и организационной психологии в единое научное направление произошло полвека назад: в 1973 году Американская психологическая ассоциация (APA) признала необходимым дать секции “индустриальная психология” новое название “индустриально-организационная” (*industrial/organizational psychology*) [34]. Уже в этом можно увидеть, что формальное признание новой психологической отрасли было не столько оформлением нового направления, сколько развитием и “достраиванием” индустриальной психологии или психологии труда до организационного уровня, без которого труд не может рассматриваться как целостная система. По сходному пути пошли организационные психологи и других стран. Так, в Великобритании появилась профессиональная и организационная психология (*occupational and organizational psychology*), в Германии – психология труда, предприятия и организации (ABO¹).

Уже к началу 80-х годов прошлого столетия индустриально-организационная психология стала не только признанным во всем мире, но и одним из самых популярных направлений среди психологических специализаций, уступая лишь клинической и педагогической психологии.

Определения организационной психологии, которые предлагают разные исследователи, при некоторых различиях достаточно точно очерчивают предметное поле этой дисциплины. Организационная психология – прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации [10, с. 16]. В “Оксфордском руководстве по организационной психологии” последняя определена как “прикладное направление психологии, использующее всю совокупность психологических знаний применительно к труду и организации. ...Эта отрасль знания изучает широкий круг разнообразных вопросов и проблем, связанных с постоянным

изменением организаций и природы человеческого труда” [34, с. 6].

В. Касцио определяет организационную и трудовую психологию как прикладную отрасль психологии, занимающуюся исследованием человеческого поведения, связанного с работой, организациями и производительностью [27]. Одно из ведущих сообществ организационных психологов – Общество индустриально-организационной психологии (*Society for Industrial and Organizational Psychology*) при Американской психологической ассоциации – отмечает, что основная задача организационной психологии состоит в использовании и разработке методологии и теории психологии, способствующих решению проблем людей и групп, а также организаций, членами которых они являются [46]. В приведенных определениях подчеркивается ключевая цель организационной психологии – использование и развитие психологических знаний для изучения и решения проблем организаций и работающих в них людей.

В России с 90-х годов прошлого века утвердился термин “организационная психология”. Акцент на организацию без упоминания в названии какой-либо связи с психологией труда, по-видимому, в некоторой степени отражал и общую ценностную тенденцию послеперестроечного десятилетия, выраженную в прославлении идей монетаризма и спекулятивного капитализма и принижении значения труда и его этических начал. Тем не менее, ни в теоретическом, ни в прикладном отношении нельзя представить организационный уровень анализа в полном отрыве от изучения трудовой деятельности персонала, реализующего основную исполнительскую функцию организации.

Попытки выделить исключительно организационный предмет исследования организационной психологии, на наш взгляд, всегда будут неполными или условными, если учесть ее неразрывную связь с психологией труда. Даже используя термин “организационная психология”, исследователи осознанно или нет говорят о едином научном направлении, которое уже более ста лет нацеливает психологию на решение актуальных задач труда, управления и организации [10; 11]. Более того, экономическая нестабильность, непредсказуемые кризисы и неудовлетворенность существующей в мире финансово-экономической моделью приводят многих к переосмыслению потребительско-индивидуалистских лозунгов и заставляют вновь обращаться к труду как базовой ценности и основе человеческой

¹ *Psychologie / Arbeit* – работа, *Betrieb* – предприятие и *Organization* – организация.

жизнедеятельности. Эта тенденция проявляется и в возрождающемся интересе к проблематике труда и наукам, которые труд изучают, и в большей представленности психологии труда в организационно-психологической проблематике, и во все большем взаимопроникновении подходов, методов и сфер исследования психологии труда и организационной психологии. Именно по этому пути пошли психологи труда Института психологии РАН, предложив в 2012 году Ученому совету Института переименовать свою лабораторию в лабораторию психологии труда и организационной психологии, а в 2016 году при ИП РАН был зарегистрирован новый электронный научный журнал “Организационная психология и психология труда”.

Важной особенностью развития этой отрасли в нашей стране является то, что помимо психологии труда она также вобрала в себя и достижения отечественной психологии управления, которая преимущественно изучала и изучает психологию управленческой деятельности и ее субъекта с целью повышения эффективности и качества работы в системе управления [12; 13; 17; 20]. Здесь необходимо отметить работы Б.Ф. Ломова, В.Ф. Рубахина, А.В. Филиппова, И.С. Мангутова, Л.И. Уманского, А.И. Китова и других [14–17; 23]. Психология управления, затрагивая проблемы управления организационной системой, например, психологию управленческого взаимодействия, тем не менее, не ставила перед собой задачи выхода на организационный уровень исследования и ее предметное поле значительно уже, чем у организационной психологии [8; 9; 17; 23].

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Подчеркивая единство психологии труда и организационной психологии, британские психологи Я. Ротман и К. Купер отмечают, что первая преимущественно занимается вопросами молекулярного уровня, а вторая — молярного, т.е. пытается рассматривать организацию как целостную систему. С их точки зрения, структуру современной психологии труда и организационной психологии можно представить следующим образом (рисунки) [37].

Обращает на себя внимание довольно своеобразное распределение областей исследований между психологией труда и организационной психологией. Отнесение к психологии труда

таких традиционных областей, как анализ, описание и спецификация деятельности, профессиональный отбор и стимулирование труда, а к организационной психологии — коммуникация, лидерство, организационное развитие и культура, выглядит вполне традиционно и оправданно. Вопросы возникают по поводу включения в психологию труда, например, планирования человеческих ресурсов, карьерного развития или оценки деятельности. Ведь здесь как раз исследуются явления молярного, а не молекулярного уровня. То же самое можно сказать и об отнесении к организационной психологии исследований индивидуальных различий, мотивации и психического здоровья. Однако все упомянутые вопросы в значительной степени снимаются, если мы учитываем, что любое явление, связанное с трудовой деятельностью и организацией, может рассматриваться и на индивидуальном, и на групповом, и на организационном уровнях. Так, лидерство может исследоваться на индивидуальном уровне с акцентом на индивидуально-личностных свойствах лидера, на групповом — как компонент групповой динамики, на организационном — как организационное лидерство [25]. Кроме того, генетическое единство психологии труда и организационной психологии, а также тенденция их все большей интеграции и взаимопроникновения также делают условным распределение единой проблематики внутри указанных поднаправлений.

Довольно полное представление о современном состоянии и структуре этого направления психологии дает “Оксфордское руководство по организационной психологии”, в котором выделены следующие разделы: методологические основы индустриальной и организационной психологии; перспективы проектирования организаций и систем человеческих ресурсов; проектирование деятельности и структуризация профессионального опыта; основы профессионального отбора и развития; специфические методы и проблемы профессионального отбора; оценка индивидов и их деятельности; системы оценки; развитие персонала; отношение к работе и организации; формирование позитивной рабочей среды; решение проблем и организационная политика; планирование изменений, а также организация и среда [34].

Анализ научной литературы показывает, что за исключением некоторых вариаций исследователи сходятся на том, что основными направлениями работы индустриально-организационных психологов с организациями выступают:



Рисунок. Структура психологии труда и организационной психологии [37].

1. Профессиональный отбор сотрудников и их распределение на работу.
2. Профессиональное обучение и развитие.
3. Организационное развитие.
4. Измерение выполнения работы.
5. Качество трудовой жизни.
6. Психология потребителей.
7. Инженерная психология и эргономика [4; 27].

Несмотря на ярко выраженную прикладную направленность организационной психологии, проблема эффективного взаимодействия науки и практики стоит для нее довольно остро и не только в отечественных исследованиях. Показателен метаанализ психологических публикаций ведущих американских журналов по прикладной психологии, включая “Журнал прикладной психологии” (*Journal of Applied Psychology*) за период с 1963 по 2007 г. [28]. Исследователи попытались оценить научные результаты, полученные организационными психологами почти за полвека, с точки зрения содержания, актуальности и востребованности.

Наибольшее внимание организационных психологов в эти годы привлекли следующие темы:

1. Разработка психометрических методов (21.7% всех психологических публикаций).
2. Исследование трудовой мотивации и аттитюдов (15.9%).
3. Исследование детерминант эффективной деятельности (12.6%).
4. Анализ и оценка деятельности (11.1%).
5. Исследования человеческого фактора (8.6%).

Анализ статей в ведущих научных изданиях показал, что их содержание довольно слабо или только косвенно соответствовало актуальной проблематике анализируемого периода. Особенно это касалось таких тем, как управление талантами, многообразие персонала, глобализация, этическое поведение и лидерство. В те периоды, когда актуальность этих проблем была наивысшей, статьи на эти темы выходили очень редко.

Проведенные опросы выявили, что американские менеджеры и эксперты по управлению практически не читают статьи и профессиональные журналы по организационной психологии

и результаты исследований почти не используются на практике. При этом многие психологи не только не огорчены таким положением дел, но и откровенно занимают позицию, согласно которой наука обладает собственной логикой развития и не должна быть служанкой практики. Многие исследователи демонстративно выражают отсутствие какого-либо интереса в решении практических задач, и, как замечают авторы обзора, в ближайшие десятилетия негативная ситуация с внедрением научных результатов в практику никак не изменится.

Среди вопросов, которые стали рассматриваться организационной психологией преимущественно в последние полтора десятилетия, следует отметить следующие: психология коучинга, этические проблемы, отчуждение сотрудников, исследование глобальных, международных и кросс-культурных факторов, инклюзивность и креативность, моделирование компетенций, организационное гражданство, баланс личной и организационной жизни и организационная справедливость [42].

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ И КАРДИНАЛЬНЫЕ СОЦИО- ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИЗМЕНЕНИЯ

В последние десятилетия мир и человечество переживают драматические изменения. Причем тема изменений сейчас стала настолько популярной и повсеместной, что невольно возникает мысль, что это совершенно новое, мало изученное явление, с которым наука, организации и человечество в целом впервые столкнулись только сегодня. Однако изменения сопровождали, сопровождают и будут сопровождать нас всегда, и изречение “все течет, все изменяется” принадлежит отнюдь не нашим современникам, одержимым непрерывными реформами. Пытаясь теоретически осмыслить глубинные причины изменений, диалектический подход [2] концентрирует свое внимание на категории противоречия, понимаемой как “мотор”, внутренний импульс развития и изменений вообще. Противоречие выступает как единство взаимоисключающих и одновременно взаимопредполагающих противоположностей.

Современная научная картина мира насквозь диалектична: любая исследуемая система рассматривается как конкретное единство, а внутри себя — расчлененная целостность. Самим ходом развития науки противоречие возводится

в руководящий принцип научного исследования, а противоречивость природных и социальных процессов рассматривается как их сущностная характеристика. Исходя из сказанного, можно утверждать, что нынешнее ускорение процессов изменения и развития во всех сферах человеческой жизнедеятельности является результатом невиданного ранее многообразия и обострения противоречий, с которыми сегодня сталкивается человечество. И только диалектический анализ противоречий природных явлений, общественной жизни и сознания позволяет вскрыть действительные закономерности и движущие силы их развития.

Некоторые из происходящих изменений, затрагивая базовые принципы организационной деятельности и систему традиционных норм и требований, неизбежно отражаются и на задачах организационной психологии. Назовем самые важные из них.

Глобализация. Среда, в которой действует организация, кардинальным образом изменилась. Глобализация преобразила весь мир, меняя международные, государственные и общественные институты и принципы ведения бизнеса.

Влияние новых технологий. Новые технологии все больше порождают “технозависимость” человека, при которой он уже не может выполнять даже простейшую работу и вообще не представляет жизнь без постоянной опоры и использования все большего количества различных технических устройств. Использование новых коммуникационных и онлайн-технологий уже сегодня привело к изменению характера труда во многих сферах.

Изменение возрастных характеристик трудового населения. Доля трудоспособного населения мира в возрасте от 55 до 64 лет к 2050 г. составит более 60% [26]. Это потребует изменения традиционных представлений о роли возраста в труде, проектирования новых подходов к организации труда, оценки деятельности, обучения персонала и т.д.

Изменение организаций. Высокая неопределенность и отсутствие стабильности требуют от организации высочайшей динамичности и гибкости. Организация все больше становится виртуальной, меняя содержание и формы реализации управленческих функций (например, функции контроля).

Изменение характера работы. Значительно возросли сложность и интеллектуальность труда, резко повысилась взаимозависимость участников трудовых процессов.

Мультикультурность персонала организации. Культурное и конфессиональное разнообразие требуют новых навыков взаимодействия и общения, толерантности и высокой личной культуры.

Плюрализм мнений и индивидуализация сознания. Сотрудники организаций все меньше склонны к беспрекословному повиновению и слепой лояльности организации; многообразие индивидуальных взглядов и мнений требуют новых подходов и методов работы с персоналом.

Возникновение и постепенное нарастание доли так называемых нестандартных форм организации и занятости населения. Эти формы нередко не только не укладываются в традиционные представления о труде и организации, но и противоречат им.

Говоря о тенденциях развития организационной психологии, нужно особое внимание уделять тем внутренним и внешним противоречиям, которые ей свойственны, которые предопределяли и предопределяют историю и логику ее изменений.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Бюро трудовой статистики США (*USA Bureau of Labor Statistics*) назвало профессию организационного психолога самой динамично развивающейся. Востребованность этих специалистов на рынке труда будет возрастать в ближайшие 10 лет. Подчеркивается, что они пытаются применять теоретические подходы и исследовательские методы для решения организационных проблем и повышения качества трудовой жизни. Исследуя психологические факторы, влияющие на трудовую деятельность и производительность труда, занимаясь вопросами профессионального отбора и обучения, организационного развития и оптимизации человеческих ресурсов, они вносят важный вклад в повышение эффективности организации.

Высокая оценка вклада организационных психологов в совершенствование современной организации, достойная зарплата и благоприятный прогноз на востребованность профессии дают основания для оптимистического взгляда на перспективы развития профессии и всего научно-прикладного направления если не во всем мире, то, по крайней мере, в США. Однако при более внимательном рассмотрении не все так хорошо: общая численность организационных психологов, работающих в США на август 2015 г., составляет 1110 чел. (включая психологов, работающих

в школах и медицинских учреждениях) [41]. Увеличение их числа в полтора раза в ближайшее десятилетие хотя и отрадно, но свидетельствует не столько о росте востребованности профессии, сколько о том, что профессиональное сообщество организационных психологов по-прежнему остается довольно малочисленным. Позиция организационного психолога в организациях до сих пор является, скорее, исключением, чем правилом: для большинства организаций их работа или неизвестна, или не представляет интереса, или непозволительна с экономической точки зрения.

Любые прогнозы с их стремлением заглянуть в будущее носят вероятностный характер, обусловленный множеством факторов [38]. И если прогнозы были непростым делом в прошлом, то заглядывать в будущее сегодня, когда темп изменений значительно ускорился, стало почти безнадежным делом.

Известно, что драматические изменения заставляют большинство людей чувствовать себя неподготовленными и беззащитными, сбитыми с толку, озадаченными и фрустрированными. Поэтому возрастает необходимость поиска ответов на следующие вопросы. Как будет развиваться организационная психология в мире постоянных изменений? Как должны измениться подходы и методы в этих условиях? Где научное направление может найти ресурсы для того, чтобы в полной мере соответствовать новым требованиям? Какие проблемы и навыки будут наиболее востребованными?

Опираясь на собственное видение проблемы, а также анализ организационно-психологической и управленческой литературы, опросы и интервью с ведущими менеджерами и специалистами, мы попытались смоделировать основные тенденции развития организационной психологии в ближайшие 10 лет [30–47]. Эти тенденции крайне противоречивы, но мы не стали их сглаживать, с тем чтобы попытаться представить весь диапазон возможных изменений, вплоть до самых радикальных и деструктивных.

Влияние глобализации. Как уже отмечалось, она кардинальным образом изменила среду, в которой действует организация, преобразуя международные, государственные и общественные институты, принципы и формы организационной деятельности. Глобализация станет основной тенденцией практической работы организационного психолога. При этом предметом исследования и воздействия станут глобальные компании, лидерство, рабочее место, виртуальные команды и управление талантами. Культурные различия

в практических подходах и методах будут сохраняться, но они будут представлены как разновидности общих, стандартизированных технологий. Особенно ярко глобализация деятельности организационных психологов будет выражаться в работе с глобальными компаниями и их лидерами, например в реализации программы обучения лидерским навыкам для одной компании во всем мире. Через 10–15 лет Китай станет страной с крупнейшей мировой экономикой, что неизбежно приведет к влиянию китайской модели на исследовательскую и практическую работу организационного психолога, придав ей новые формы и содержание.

Влияние технологических изменений. Они кардинальным образом изменили не только профессиональную деятельность, но и жизнедеятельность человека в целом. Новые технологии будут все больше интегрированы и в деятельность организационных психологов: интернет-тестирование, онлайн-обучение, виртуальный ассесмент, использование социальных сетей, новые устройства и программные продукты. Новые технологии будут менять характер работы сотрудников, и психологи должны будут оказать помощь организациям в психологическом сопровождении этих изменений.

Усиление ориентации на потребности организаций и результаты деятельности организационных психологов. Возрастет необходимость в новых, креативных решениях, а также способность прогнозировать будущие психологические проблемы, с которыми могут столкнуться организации. Укрепятся связи с бизнес-образованием, усилится акцент на результативности психологических исследований и их связи с бизнес-стратегией организаций. Возрастет важность способности говорить с топ-менеджерами на их собственном языке и понимать реальные проблемы управления. Будут возрастать требования бизнеса по оценке реального вклада организационных психологов в деятельность организации. Психологам будет необходимо откликаться на реальные проблемы бизнеса, используя методы, которые действительно работают. Экономические кризисы и глобальная конкуренция будут заставлять менеджмент экономить на всем, инвестируя только в реальные результаты. Усилится конкуренция в сфере коучинга, тестирования, профессионального отбора, ассесмента и корпоративного консультирования между организационными психологами, психологами смежных направлений (в особенности социальными и клиническими) и иными специалистами.

Консолидация специалистов, работающих в области организационной психологии. В настоящее время она представлена множеством индивидуальных ученых, работающих в научно-практической сфере, сегодня это очень фрагментарный рынок. В дальнейшем возрастет востребованность знаний и экспертного потенциала организационных психологов крупными фирмами, в том числе глобальными компаниями, занятыми поиском персонала и управлением человеческими ресурсами в целом. Будут усиливаться интеграция со смежными областями, связи с другими психологическими направлениями, в частности с социальной, консультативной и клинической психологией, а также науками, которые изучают организацию и управление. Исследовательские подходы станут в большей степени ориентированы на реальные проблемы организаций. Произойдет заимствование организационными психологами подходов и методов других наук, их объединение в многопрофильные команды, способные эффективно решать сложные организационные проблемы.

Усиление интеграции между организационно-психологическими исследованиями и практикой. Будет сформирован эффективный и циклический процесс, обеспечивающий быстрое превращение исследовательских разработок и идей в практические, прикладные инструменты. Отбор персонала станет все более коммерциализирован, предлагаясь как услуга “под ключ”. Организации получают возможность выбора широчайшего набора селекционных процедур, системы онлайн-тестирования и стандартизированных инструментов анализа деятельности, позволяющих создавать в организациях достаточно эффективные системы профессионального отбора. Произойдет укрепление взаимодействия с *HR*-отделами компаний, которые будут заинтересованы в использовании методов организационной психологии, например анализа деятельности, организационной диагностики, диагностики стилей лидерства и т.д. С одной стороны, это может повысить востребованность организационно-психологического образования, а с другой – привести к тому, что востребованные услуги будут предоставлять люди, не имеющие надлежащей подготовки. Организационные психологи все чаще будут работать по заказу *HR*-отделов, но и сами будут активно занимать *HR*-позиции в организациях.

Увеличение миграции организационных психологов в бизнес-школы. Это позволит им расширить свое участие в обучении бизнес-лидеров

будущего, которые получают более полное представление о том, какой вклад может внести психология в повышение организационной эффективности. Вместе с тем может произойти сдвиг внимания на прикладные задачи в ущерб исследовательским, а задачи организационного развития вытеснят такие традиционные и важные для психологии направления, как исследования индивидуальных различий.

Повышение интереса к индивиду и управлению талантами. Центр работы психолога сместится на индивидуальный уровень, реализуясь в форме коучинга, индивидуального ассессмента, обратной связи, карьерного развития и консультирования. В исследовательской работе произойдет сдвиг акцента с традиционных сфер (анализ деятельности, профотбор и управление деятельностью) в области развития лидерских навыков, управления талантами, организационного развития. Управление талантами станет частью организационной стратегии, что будет способствовать росту востребованности организационных психологов. Практика управления все меньше будет использовать директивный стиль, в большей степени опираясь на “мягкие” формы влияния и коучинг, выявляя закономерности взаимодействия индивидуальных различий и контекста как на организационном уровне, так и на уровнях национальной культуры, стратегий, стадий развития, структуры и т.д.

Привлечение особого внимания к проблемам организационной этики, повышения жизнеспособности организации и экологии. Усилия психологов будут способствовать укреплению корпоративной социальной ответственности, росту жизнеспособности организаций и культурной интеграции в интересах самих организаций и общества в целом. Возрастающее многообразие персонала, увеличение продолжительности жизни потребуют от организационной психологии исследований и разработки рекомендаций по оптимальному использованию новых групп трудовых ресурсов. Через 15–20 лет предполагается использовать в бизнесе на постоянной основе только 20% трудоспособного населения, а 80% будут работать по временным договорам в сфере услуг и торговли. Все это серьезным образом скажется на мотивации, адаптации, моделях лидерства и т.д. и потребует проведения тщательных организационно-психологических исследований.

Изменения в базовых навыках. Прогнозируется отход от узкой специализации к более широкому и глубокому взгляду на проблемную область (например, не просто владение каким-либо

подходом к подготовке лидеров, а глубокое и всестороннее знание и понимание всей проблемы развития лидерских навыков). Возрастет роль исследовательских и аналитических навыков применительно к *HR*-сфере, обучению взрослых, диагностике и развитию талантов, эффективной коммуникации с топ-менеджментом. Организационные психологи должны стать лидерами и ключевыми экспертами в сфере диагностики личностных и профессиональных качеств в контексте новых технологических возможностей и глобализации.

В работе организационных психологов возрастет значение научно-экономических и управленческих знаний. Практическая работа организационного психолога будет более научно обоснованной, что позволит четко дифференцировать его деятельность от работы других бизнес-консультантов. Научно обоснованная практика и использование проверенных методов станет нормой в организационной среде, вытеснив непрофессионалов и самозванцев.

Изменение роли организационных психологов. Прогнозируется привлечение организационных психологов к решению широкого спектра организационных проблем и осуществлению психологического сопровождения сотрудников от приема на работу до увольнения. Одной из наиболее востребованных областей их работы предполагается деятельность по управлению талантами. Организационные психологи станут все больше связывать свою карьеру не с работой в организации, а с внешним консультированием. Тем не менее, многие будут востребованы *HR*-отделами компаний. Исследовательская работа будет преимущественно осуществляться консалтинговыми компаниями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, основные тенденции развития организационной психологии определяются влиянием глобализации и технологических изменений. Они выразятся в большей ориентации на реальные потребности организаций и результаты деятельности организационных психологов. Повысится интерес к индивиду и управлению талантами, особое внимание привлекут проблемы организационной этики, повышения жизнеспособности организации и экологии, усилится миграция организационных психологов в бизнес-школы, произойдут изменения в базовых навыках и роли организационных психологов.

Наибольшие противоречия в оценке тенденций развития организационной психологии у исследователей и экспертов вызывают вопросы соотношения теории и практики, взаимодействия со смежными/конкурирующими отраслями и сфокусированности внимания на индивиде или преимущественно на проблемах организационного уровня.

По-видимому, именно в этих зонах и находятся точки наибольшего роста. Рассмотрим эти противоречия и возможные радикальные варианты их разрешения более подробно.

1. Противоречие между теорией и практикой может способствовать как обособлению теоретиков в “башне из слоновой кости”, так и сведению науки к выполнению утилитарной, хозяйственно-коммерческой функции и оценке ее деятельности по неким единым, количественным коэффициентам, заимствованным, например, из образовательной или коммерческой деятельности.

2. Противоречие между организационной психологией и смежными/конкурирующими дисциплинами может привести к созданию сообществ разнопрофильных профессионалов, в которых растворится специфика деятельности организационных психологов, или к цеховой обособленности и непродуктивной конкуренции.

3. Противоречие между фокусами преимущественного внимания на индивиде с его неповторимой индивидуальностью или организации в целом может привести как к гипертрофированному вниманию и толерантности к любым индивидуальным проявлениям в ущерб общим задачам организации, так и полному подчинению индивида организации с потерей собственной индивидуальности и внутренней мотивации.

Как видим, разрешение этих противоречий с кардинальным креном в одну из сторон не гарантирует однозначного, позитивного развития, а чаще неизбежно ведет к “перекоосу” и кризису. В менеджменте в последние десятилетия активно развивается новое направление – управление изменениями, под которым понимается подход, обеспечивающий перемещение индивидов, групп и организаций в будущее, желательное состояние [20; 32]. Иными словами, организации всерьез задумываются над тем, чтобы неизбежно возникающие противоречия вели не к кризисам, а к “будущему, желательному состоянию”. Таким “состоянием” для организационной психологии будущего, по-видимому, может быть некая идеальная модель, конструктивно объединяющая теорию и практику, эффективно

взаимодействующая со смежными/конкурирующими дисциплинами, сохраняя при этом уникальность своего предмета и способная в теоретическом и прикладном плане обеспечить исследования и взаимную интеграцию индивида и организации.

Вкратце обозначим некоторые шаги, которые могут быть предприняты в каждом из этих направлений.

Проблема сближения науки и практики, на наш взгляд, отчасти может быть решена следующим образом. Во-первых, должен осуществляться тщательный отбор тем, действительно являющихся актуальными и востребованными организацией и обществом, актуальность и востребованность которых в ближайшее время будет только возрастать. К ним относятся: виртуализация организации, баланс организационной и личной жизни, управление талантами в организации, разнообразие и мультикультурность персонала, изменение корпоративной культуры, организационная справедливость, старение персонала, управление изменениями, решение этических проблем в организации. Во-вторых, необходимо скорректировать процедуры планирования исследований таким образом, чтобы ожидаемые результаты уже на начальном этапе предполагали их использование и внедрение. В-третьих, чрезвычайно важно сформировать эффективные механизмы обмена знаниями и информацией между исследователями и практиками, включая современные профессиональные сетевые сообщества.

Противоречие между организационной психологией и смежными/конкурирующими дисциплинами во многом может быть разрешено четким разграничением предмета исследования и строгим следованием научному методу.

Для разрешения противоречия между фокусами внимания преимущественно на индивиде или на организации уже делаются успешные шаги как на теоретическом, так и на прикладном уровне. Например, оно успешно разрешается в рамках концепции соответствия индивида и организации (*person-organization fit*), которая все больше выступает основанием для многих организационно-психологических процедур, например отбора персонала. В поисках работы люди сознательно, а чаще неосознанно ищут организации, которые сообразны их представлениям о справедливости, честности, власти, лидерстве и гармоничных взаимоотношениях [44]. Эта сообразность редко лежит на поверхностном поведенческом уровне, уходя в глубинные структуры личности, сознания и бессознательного.

Соответствие индивида и организации определяется как гармония между персоналом и организацией, которая возможна в том случае, если они разделяют общие фундаментальные характеристики и нуждаются друг в друге [33]. Среди важнейших фундаментальных характеристик исследователи особо выделяют цели и ценности, которые должны “совпасть” с обеих сторон [43]. Важность соответствия индивида и организации подтверждается значимой взаимосвязью с текучестью кадров. Робинс и Джедж указывают, что современные организации действуют в динамической, постоянно изменяющейся среде, требующей от сотрудников готовности и способности менять задачи и функции, работая в различных командах. Подобная ситуация с особой остротой требует соответствия работника общей корпоративной культуре организации, а не конкретной узкой функции [36].

Важная роль труда в жизнедеятельности людей делает его общим объектом изучения многих наук: менеджмента, экономики, физиологии, социологии, технических наук и др. Используя свои специфические методы и средства, эти науки решают задачи повышения эффективности, рационализации и гуманизации труда. Организационная психология, используя всю совокупность психологических знаний, призвана облегчить труд человека, сделать его эффективным, надежным, безопасным, созидательным, приносящим удовлетворение и радость. Учитывая индивидуальные особенности людей и различные организационные факторы, это научно-практическое направление стремится приспособить труд к человеку, а человека к труду, найти гармоничное соответствие человека и организации [33]

Таким образом, семена будущих изменений организационной психологии вовсе не приносятся случайным ветром, а произрастают из истории и логики ее развития. Как говорили древние китайцы, “не надо помогать росткам риса расти, выдергивая их”. Диалектический подход подсказывает, что любые изменения разумны и позитивны только в том случае, если они не пытаются полностью отрицать свою противоположность — стабильность, т.е. опыт и знания, накопленные человечеством в конкретной сфере жизнедеятельности. Организационную психологию, труд и организации, которые она изучает, ожидают серьезные изменения. И было бы ошибкой просто пассивно ждать, когда изменения наступят сами собой, не пытаясь сохранить и совершенствовать то, что накоплено за сто с лишним лет развития психологии труда и организационной психологии.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Власов П.К., Маничев С.А., Суходольский Г.В.* Организационная психология. СПб.: Гуманитарный центр, Изд-во СПб. университета, 2008.
Vlasov P. K., Manichev S. A., Suhodol'skij G.V. Organizacionnaya psihologiya. SPb.: Gumanitarnyj centr, Izd-vo SPb universiteta, 2008.
2. *Гегель Г.В.* Сочинения. Т. V. Наука логики. Т. 1. М., 1937.
Gegel' G.V. Sochineniya. Vol. V. Nauka logiki. Vol. 1. M., 1937.
3. *Геберт Д., Розеншталь Л.* Организационная психология. Человек и организация. Харьков: Гуманитарный центр, 2006.
Gebert D., Rozenshtal' L. Organizacionnaya psihologiya. SChelovek i organizaciya. Har'kov: Gumanitarnyj centr, 2006.
4. *Джуэлл Л.* Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2002.
Dzhuehll L. Industrial'no-organizacionnaya psihologiya. SPb.: Piter, 2002.
5. *Дикая Л.Г.* Итоги и перспективные направления исследований в психологии труда в XXI веке // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 6. С. 34–37.
Dikaya L. G. Itogi i perspektivnye napravleniya issledovanij v psihologii truda v XXI veke // Psihologicheskii zhurnal. 2002. Vol. 23. № 6. P. 34–37.
6. *Дикая Л.Г.* Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 3. С. 29–44.
Dikaya L. G. Aktual'nye problemy i perspektivnye napravleniya issledovanij v psihologii truda v usloviyah globalizacii // Psihologicheskii zhurnal. 2007. Vol. 28. № 3. P. 29–44.
7. *Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б.* Отечественная социальная психология труда: некоторые тенденции развития // Психологический журнал. 2010. Т. 31. № 6. С. 18–29.
Zhuravlev A.L., Kuprejchenko A. B. Otechestvennaya social'naya psihologiya truda: nekotorye tendencii razvitiya // Psihologicheskii zhurnal. 2010. Vol. 31. № 6. P. 18–29.
8. *Журавлев А.Л.* Психология управленческого взаимодействия. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2004.
Zhuravlev A.L. Psihologiya upravlencheskogo vzaimodejstviya. M.: Izd-vo “Institut psihologii RAN”, 2004.
9. *Журавлев А.Л.* Психология совместной деятельности. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2005.

- Zhuravlev A. L.* Psihologiya sovmestnoj deyatel'nosti. M.: Izd-vo "Institut psihologii RAN", 2005.
10. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Форум, 2009.
Zankovskij A. N. Organizacionnaya psihologiya. M.: Forum, 2009.
11. *Занковский А.Н.* Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2011.
Zankovskij A. N. Psihologiya liderstva: ot povedencheskoj modeli k kul'turno-cennostnoj paradigme. M.: Izd-vo "Institut psihologii RAN", 2011.
12. *Кабаченко Т.С.* Психология управления: Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000.
Kabachenko T. S. Psihologiya upravleniya: Uchebnoe posobie. M.: Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii, 2000.
13. *Карпов А.В.* Психология менеджмента: Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005.
Karpov A. V. Psihologiya menedzhmenta: Ucheb. posobie. M.: Gardariki, 2005.
14. *Китов А.И.* Психология хозяйственного управления. М., 1984.
Kitov A. I. Psihologiya hozyajstvennogo upravleniya. M., 1984.
15. *Мангутов И.С., Уманский Л.И.* Организатор и организаторская деятельность. Л., 1975.
Mangutov I. S., Umanskij L. I. Organizator i organizatorskaya deyatel'nost'. L., 1975.
16. *Ломов Б.Ф., Китов А.И., Рубахин В.Ф., Филиппов А.В.* Актуальные проблемы психологии управления. М., 1977.
Lomov B. F., Kitov A. I., Rubakhin V. F., Filippov A. V. Aktual'nye problemy psihologii upravleniya. M., 1977.
17. *Ломов Б.Ф., Журавлев А.Л.* Психология и управление. М.: Знание, 1978.
Lomov B. F., Zhuravlev A.L. Psihologiya i upravlenie. M.: Znanie, 1978.
18. Организационная психология: Учеб. пособие / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. М.: Инфра-М, 2013.
Organizacionnaya psihologiya: Ucheb. posobie / Pod obshch. red. A.V. Leonovoj. M.: Infra-M, 2013.
19. Организационная психология: Учебник для академического бакалавриата / Под ред. А.В. Карпова. М.: Юрайт, 2014.
Organizacionnaya psihologiya: Uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata / Pod red. A.V. Karпова. M.: YUrajt, 2014.
20. Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2004.
Psihologiya menedzhmenta: Uchebnik dlya vuzov / Pod red. G.S. Nikiforova. 2-e izd., dop. i pererab. SPb.: Piter, 2004.
21. *Сократ.* Новая философская энциклопедия / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд. 2-е изд., испр. и доп. М.: Мысль, 2010.
Sokrat. Novaya filosofskaya ehnciklopediya / In-t filosofii RAN; Nac. obshchestv.-nauch. fond. 2-e izd., ispr. i dop. M.: Mysl', 2010.
22. *Соловьев В.С.* Гегель Георг Фридрих Вильгельм // Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона. В 86 т. (82 т. и 4 доп.). СПб., 1890–1907.
Solov'yov V.S. Gegel' Georg Fridrih Vil'gel'm // EHnciklopedicheskij slovar' Brokgauza i Efrona. V 86 t. (82 t. i 4 dop.). SPb., 1890–1907.
23. *Филиппов А.В.* Вопросы психологии управления // Психологический журнал. 1980. Т. 1. № 2.
Filippov A. V. Voprosy psihologii upravleniya // Psihologicheskii zhurnal. 1980. V. 1. № 2.
24. *Anderson N.* The practitioner–researcher divide revisited: Strategic-level bridges and the roles of IWO psychologists // Journal of Occupational and Organizational Psychology. № 80. 2007. P. 175–183.
25. *Bartunek J.* Academic–practitioner collaboration need not require joint or relevant research: Toward a relational scholarship of integration // Academy of Management Journal. № 50. 2007. P. 1323–1333.
26. *Carone G. et al.* The economic impact of ageing populations in the EU25 Member States // European Economy Economic Papers. № 236. 2005.
27. *Cascio W. F.* Knowledge creation for practical solutions appropriate to a changing world of work // South African Journal of Industrial Psychology. № 27. 2001. P. 14–16.
28. *Cascio W. F., Aguinis H.* Research in Industrial and Organizational Psychology: From 1963 to 2007: Changes, Choices, and Trends // Journal of Applied Psychology. Vol. 93. № 5. 2008. P. 1062–1081.
29. *Cascio W. F.* To prosper, organizational psychology should bridge application and scholarship // Journal of Organizational Behavior. № 29. 2008. P. 455–468.
30. *Donkin R.* The Future of Work. Basingstock: MacMillan Publishers, 2009.
31. *Hulin C.* Applied psychology and science: Differences between research and practice // Applied Psychology: An International Review. № 50. 2001. P. 225–234.
32. *Kotter J.* Change Management vs. Change Leadership – What's the Difference? // Forbes online. Retrieved December 21, 2011.
33. *Kristof-Brown A.L., Zimmerman R. D., Johnson E. C.* Consequences of Individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit // Journal of Personnel Psychology. Vol. 58. 2005. P. 281–342.

34. The Oxford handbook of organizational psychology / Ed. by S.W.J. Kozlowski. N. Y.: Oxford University Press, 2012.
35. *Patterson F.* Developments in Work Psychology: emerging issues and future trends // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2001. № 74 (4).
36. *Robbins S. P., Judge T. A.* Organizational Behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2009.
37. *Rothmann I., Cooper C.* Organizational and Work Psychology. London: Hodder Education, 2008.
38. *Sellen A., Harper R.* The Myth of Paperless Office. London: MIT Press, 2003.
39. *Silzer R., Cober R.* Practice Perspectives: The Future of I-O Psychology Practice. Part I. Future Directions for I-O Practice Identified by Leading Practitioners, The Industrial-Organizational Psychologist. 2008. 42(1). P. 25–27.
40. USA Bureau of Labor Statistics. www.bls.gov/ooh/fastest-growing.htm.
41. USA Bureau of Labor Statistics. www.bls.gov/oes/current/oes193032.htm; www.bls.gov/oes/releasedata.do (дата обращения: 04.05.2016).
42. Using industrial organizational psychology for the greater good: helping those who help others / Ed. by J. Olson-Buchanan et al. N. Y.: Routledge, 2013.
43. *Van Vianen A. E. M., de Pater I. E., van Dijk.* Work value fit and turnover intention: some source or different source fit // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22. № 2. P. 188–202.
44. *Westerman J. W., Cyr L. A.* An Integrative Analysis of Person-Organization Fit Theories // International Journal of selection and assessment. 2004. Vol. 12. № 3. P. 252–226.
45. World Investment Report. 2011. http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2011_en.pdf (дата обращения: 09.02.2016).
46. Society for Industrial and Organizational Psychology [электронный ресурс] www.SIOP.org (дата обращения: 21.03.2016).
47. *Zicker M. J., Gibby R. E.* Four persistent themes throughout the history of I-O psychology in the United States / L.L. Koppes (Ed.) // Historical perspectives in industrial and organizational psychology. New York: Psychology Press, 2007. P. 61–80.

TENDENCIES OF THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

A. L. Zhuravlev*, A. N. Zankovsky**

*Full member of the academy of RAS, Director of the Establishment of the Russian Academy of Sciences, Institute of Psychology RAS, Sc.D. (psychology), professor, Moscow, Russia;

**Sc.D. (psychology), head of laboratory, the same place

The article discusses the current state and prospects of development of organizational psychology. It is shown that even developing largely independently, organizational psychology in the issues, methods and approaches is inseparably connected with the psychology of work. The research and current issues in this research area, as well as the most important factors that determine its further development are analyzed. It is shown that the main trends in the development of organizational psychology will be determined by the impact of globalization and technological changes. The effect of these factors will lead to greater focus on the real needs of the organizations and practical results, achieved by organizational psychologists. The interest in the individual and talent management will increase, the problems of organizational ethics and enhance of the organizational resilience will attract special attention. There will be changes in basic skills and the role of organizational psychologists as well. It is concluded that any changes are reasonable and positive only in the case if they are not trying to completely deny its opposite – stability, i.e. the experience and knowledge accumulated by mankind in a specific field of activity.

Key words: organizational psychology, work, subject of work, development trends, globalization, technological change, talent management, organizational ethics, the viability of the organization, compliance of the individual and the organization.