

УДК 352.075.26

ББК 67.400.73

М.В. ВИХОРЕВАкандидат экономических наук, магистр психологии
г.Иркутск

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ

M.V. Vikhoreva

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL FEATURES OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT IN AUTHORITIES

Аннотация: Органы власти все чаще становятся объектами изучения и совершенствования. Методология организационного развития, находящаяся на стыке психологии и менеджмента, является основой для совершенствования бюрократических организаций, в том числе органов власти. Процессы развития во многом зависят от готовности сотрудников работать в развивающейся организации, а также создания условий для личностного развития в рамках организации. Одним из решений этой проблемы является использование тренингов.

Ключевые слова: бюрократия, организационное развитие, психология управления, тренинг.

Annotation: Authorities even more often become objects of studying and improvement. The methodology of organizational development which is on a joint of psychology and management is a basis for improvement of the bureaucratic organizations, including authorities. Developments in many respects depend on readiness of employees to work in the developing organization, and also creations of conditions for personal development within the organization. One of solutions of this problem is use of trainings.

Keywords: bureaucracy, organizational development, management psychology, training.

Проблема управляемости и планомерности изменений внутри организации может быть рассмотрена при оценке и описании процессов организационного развития. Под организационным развитием понимается «совершенствование, как показателей работы организации, так и качества трудовой жизни» [1], а также «долговременная работа по усовершенствованию процессов решения проблем и обновления в организации путем более эффективного совместного регулирования культурных постулатов организации» [2].

Теория организационного развития эффективно применяется в образовании, здравоохранении и в сфере социальных услуг. С недавних пор методы организационного развития стали использовать городские школы, колледжи и университеты, больницы, агентства по планированию здоровья, агентства социального обеспечения и межагентские организации, планирующие социальные услуги. Область организационного развития и сфера раз-

вития местных сообществ имеют общие свойства, и последняя вобрала в себя многие элементы организационного развития [3].

В 1975 г. Ф. Хьюз перечислил 13 предположений, которые лежат в основе организационного развития. На наш взгляд, их можно сгруппировать в зависимости от того, предметом какой сферы знаний они являются. В данном случае их можно разделить между психологией и менеджментом (управление), а также совпадением этих областей – психологией управления. Группировка представлена в таблице 1.

Как мы видим, большая часть из указанных предположений имеют управленческий характер, а, значит, организационное развитие в основном связано с принятием управленческих решений. Однако, не стоит сбрасывать со счетов и психологическую составляющую. Например, условия бюрократической организации формируют специфический тип личности, главными психологическими

Психология	Менеджмент
Люди имеют потребности в личностном росте и совершенствовании. Наибольшая вероятность удовлетворения этих потребностей существует в условиях, когда им оказывается поддержка или бросается вызов.	Большинство работников используется недостаточно, они способны брать на себя больше ответственности за свои действия и вносить больший вклад в достижение целей организации, чем это допускается обстановкой во многих организациях.
Трудовые коллективы сами по себе нейтральны. В зависимости от типа группа может приносить организации либо пользу, либо вред.	Трудовые коллективы могут существенно повысить свою эффективность при удовлетворении индивидуальных потребностей и выполнении требований, предъявляемых организацией, благодаря совместной работе в режиме сотрудничества.
Большинство людей обладает эмоциями и склонностями, которые влияют на их поведение, однако принятый в организации порядок подавляет проявление этих эмоций и симпатий, что отрицательно сказывается на решении проблем, получении удовлетворения от работы и на личностном росте.	Для повышения эффективности работы коллектива формальный лидер не должен осуществлять руководящие функции все время и при всех обстоятельствах. Члены коллектива могут действовать более эффективно, если они помогают друг другу.
В большинстве организаций уровень межличностной поддержки, доверия и сотрудничества существенно ниже, чем это желательно и необходимо.	Поскольку организация является системой, изменение одной из подсистем (социальной, технической или управляемой) повлияет на другие подсистемы.
Когда человеческие чувства рассматриваются как важная информация, открываются дополнительные возможности для совершенствования управления, обмена информацией, постановки задач, сотрудничества между коллективами и получения удовлетворения от работы.	Многие столкновения характеров между отдельными работниками и коллективами вызваны структурой организации, а не участниками столкновений.
	<p>Смещение акцента при разрешении конфликтов с «принятия указов» и «заглаживания» проблем к открытому обсуждению идей облегчает как личностный рост, так и выполнение задач, стоящих перед организацией.</p> <p>Хотя стратегии «победа или поражение» могут применяться в определенных ситуациях, ситуации «победа или поражение» снижают эффективность работы как организации в целом, так и отдельных ее сотрудников.</p> <p>Организационная структура и организация труда могут быть изменены для более полного удовлетворения потребностей одного работника, группы и предприятия в целом.</p>

Таблица 1.
Группировка предположений Ф.Хьюза об организационном развитии

и моральными чертами которой является политический, моральный и идейный конформизм, ориентация на выполнение формальных обязанностей, стандартизация потребностей и интересов. То есть строго говоря, условия для организационного развития формируются с помощью психологии управления

Необходимо отметить, что в рамках психологии

управления мало внимания уделяется организационному развитию такой особой категории организаций, являющихся бюрократическими структурами, как органы власти и управления.

Подавляющее большинство работ, посвященных бюрократии, составляют социально-философские и социологические исследования. Социальная психология

государственных чиновников крайне мало изучена как за рубежом, так и в России. Публикации по проблеме бюрократии, появившиеся у нас в стране в последние годы, касаются в основном правовых и политических аспектов.

Любая система управления в той или иной степени несет в себе элементы бюрократических отношений. Общие интересы бюрократов объединяют их, заставляя сотрудничать. В результате возникает бюрократическая система управления. До тех пор, пока существует государственная власть, будет существовать и бюрократизм. В этом нет ничего катастрофического, так как, в конечном счете, фактором, определяющим жизнеспособность управленческой системы, является степень ее бюрократизации, а это величина непостоянная.

Возникновение бюрократических патологий связано с личностными деформациями, происходящими с сотрудниками подобных учреждений, такими как:

1. Безразличие к социальному смыслу, назначению и последствиям своей служебной деятельности.
2. Подмена общих, государственных интересов частными, ведомственными или корпоративными (аппаратными), а порой и личными
3. Отношение к служебной иерархии не как к фактору рациональной организации, а как к самостоятельной и даже самодовлеющей ценности.
4. Консерватизм – ориентация на неизменность, устойчивость положения и максимальную подконтрольность каждого нижестоящего.

Выбор метода или технологии осуществления преобразований является ключевым фактором успешности организационного развития. Во-первых, потому что эти методы и технологии должны соответствовать поставленным целям. Во-вторых, они должны обеспечить минимальное сопротивление изменениям со стороны персонала организации. И, в-третьих, учитывая ограниченность бюджетных средств, применяемые методы не должны быть дорогостоящими.

С точки зрения автора всем этим требованиям удовлетворяет технология тренинга. Тренинг позволяет провести подготовку к изменениям и осуществить изменения постепенно.

Технология тренинга позволяет осуществить интегрированное обучение, т.е. совмещенное с организационным развитием. И дает возможность одновременно проводить организационные изменения, осуществлять повышение квалификации и переподготовку кадров «без отрыва от производства». Еще одним достоинством выбранной технологии является возможность оценивать ход изменений, поскольку в мировой теории и практике созданы подходы к оценке результатов тренингов.

Формируя программу тренинга для муниципальных служащих, необходимо принять во внимание тот факт, что органы власти в России практически не используют ресурсы менеджмента в своей деятельности и не обучаются этому. Хотя сегодня вся текущая деятельность успешно работающих муниципалитетов во всем мире строится на основе применения лучших достижений эффективного менеджмента, постоянного обучения, обмена знаниями.

Программа тренинга подразумевает использование различных методов работы: мини-лекции, дискуссии, решение и анализ практических ситуаций, метафорических упражнений, учебных примеров, тренировочных упражнений, метафорическую игру, исследование личной и групповой динамики. Каждый из методов имеет свои условия использования и степень активности участников. Ролевые игры, моделирование и прочие интерактивные упражнения создают определенную базу, от которой можно двигаться в новом направлении. Эти действия являются знакомыми, в них есть роли и правила, начало, конец, четко очерченные последствия. На их основе удобно строить обучение, они позволяют сделать процесс познания нового менее болезненным. Игры способствуют пробуждению чувств, связанных с властью, людьми и решением проблем, именно поэтому они и являются формой обучения в тренинге. Некоторым видам поведения (например, лидерству) с большой степенью вероятности можно научиться в ходе дискуссий, ролевых игр.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф.М. Хедоури – М.: Издательство «Дело», 1997. – 528 с.
3. Энциклопедия управления персоналом. Сайт Соловьева [электронный ресурс] // http://dps.smrtlc.ru/Int_Encycl/Org_developm.htm (дата обращения 18.05.2013)

BIBLIOGRAPHY

1. Jewell L. industrial and organizational psychology. The textbook for higher education institutions / L. Jewell. – SPb. : St. Petersburg, 2001. – 720 pages.
2. Meskon M. Basis of a management/M Meskon, M. Albert, F.M. Hedouri – M.: Publishing house «Business», 1997. – 528 pages.
3. Human resource management encyclopedia. Solovyov's site [electronic resource]//http://dps.smrtlc.ru/Int_Encycl/Org_developm.htm (date of the address 18.05.2013)