

Федюнин Дмитрий Юрьевич,
аспирант кафедры психологии и управления персоналом НОУ ВПО
«Институт управления, бизнеса и права», г. Ростов-на-Дону
mastermimiki@yandex.ru



Трансформация организационных отношений в контексте социально-психологических технологий влияния на персонал

Аннотация. В статье описаны социально-психологические подходы к изучению организационных отношений. Раскрыты представление о трансформации и возможности его интеграции в организационно-психологическую теорию. Цель – разработка наиболее перспективных моделей трансформации организационных отношений. Также изложены эмпирические данные, отображающие динамику организационных изменений, и выявлено влияние динамических изменений в организации на трансформацию организационных отношений. На основе прикладного исследования даны рекомендации для практического применения.

Ключевые слова: организационные изменения, трансформация отношений, организационная культура, социология организаций.

Раздел: (03) философия; социология; политология; правоведение; науковедение.

В последнее время в психологических науках четко обозначилась необходимость определить содержание процессов структурной трансформации общественной системы, а также сложилась тенденция к интенсификации научных разработок, позволяющих сформировать действенные, адекватные современному состоянию социокультурной системы организационные технологии.

Организационная среда выступает не просто как пассивное условие, а как существенный и системообразующий фактор, претерпевая в этот период значительные модификации, которые особенно проявляются в системе отношений и её характеристик:

- отношения руководителей становятся все более разнообразными и проявляются в новых формах управления, что является соответствием, а иногда и противоречием динамики условий в организации;
- отношения ответственности приобретают все более ситуативный вид и регулируются не столько внешними, общепризнанными канонами морали, сколько правилами, установленными из соображений наивысшей организационной эффективности;
- межличностные взаимоотношения, отражающие сформированные в организации принципы взаимных ожиданий и личностных оценок, также определяются особенностями развития отношений в самой организации, а не общими характеристиками организационной культуры.

Проблема обусловлена расхождением формализованных структурных взаимосвязей между сотрудниками организации и функциональными связями, составляющими полноту онтологии социокультурных взаимодействий. Эта проблема – конкретное проявление противоречия между структурой и функцией.

Для нынешней российской действительности проблема состоит в том, что трансформации социально-политической системы, заданные социальными реформами, проявляются в выраженном видоизменении социальных и культурных параметров взаимодействия между членами организации.

Прижившаяся практика научных исследований требует проведения анализа отношений, проистекающих из организационной действительности, опираясь на такие

предметные формы, как отдельно взятые межличностные отношения; определенные типы социальных организаций; социальные институты; уровни общественного сознания и их формы (представления, ожидания, идентификации и др.).

При этом качественная характеристика общественной модели требует обращения к более масштабным единицам анализа всех компонентов организационных отношений и их типам. Необходимо отметить, что именно культурологический подход позволяет выходить на необходимый уровень обобщения эмпирических материалов и использовать теоретические модели, что дает возможность получить качественные оценки содержания социокультурных организационных процессов, анализируя такие обобщенные формы, как тип отношений.

В философском плане трансформация явления понимается как качественное изменение в его функциях, структуре и субстанции, при движении от одного уровня его структурной организации к другому.

Понятие «трансформация» соотносится с такими релевантными ему понятиями, как деструкция, деформация, преобразование, дисфункция, изменение, разрушение, дезинтеграция, ресоциализация. Представления о «трансформации» остаются до конца не определенными, но их суть – изменения в структуре, изменения формы явления, в основе чего скрыты некие механизмы. Для раскрытия феномена трансформации необходим особый методологический подход. При этом надо понимать, что доминирующая надсистема отношений может являться фактором их трансформации [1].

Наибольший научный интерес вызывают возможности интеграции представлений о трансформации в психологические подходы к изучению отношений.

Проблематика организационных отношений интенсивно разрабатывалась в рамках социологии организаций. Это дисциплинарное направление, которое развивалось в психотехнической науке в системе организации труда в России в 30-е гг. Оно совмещало в себе и основания социальной философии, и программы практического обеспечения социального заказа в социоинженерном подходе, и практические проекты по решению проблем административной и коммерческой организации.

В истории отечественной науки ряд исследований был посвящен проблемам зависимости социальной системы от условий социальных отношений различных типов (В. Ж. Келле [2], К. Х. Момджан [3]). Данные исследования описывали социокультурную систему общества как разнообразные вариации социалистической модели и причислялись к социальной философии.

Обширный материал по анализу общественной культуры через разнообразные типы организационных отношений содержится в работах феноменологического направления, описывающих социологию организаций [4]. В них важнейшим предметом исследования является организационная культура, под которой подразумевается целая система представлений и ценностей, определяющая нормы поведения человека в организации и функционировании организации в целом. Культурологически главный механизм образования этих рамок состоит в формировании как индивидуальной, так и организационной модели восприятия и интерпретации ситуаций, а также комплексе возможных реакций в стандартных (или приближенных к стандартным) ситуаций.

В социологии организации одним из первых, кто употребил понятие организационной культуры, был А. Петтигрю [5]. Его трактовка может быть сведена к утверждению, что источником установившегося порядка в организации являются представления и действия основателей организации. Преломляясь, они содержатся в ритуалах, идеологии, мифах, символах, языке, которые составляют содержание культуры организации. Главной функцией организационной культуры является мобилизация сознания индивида на достижение установленных целей.

С точки зрения А. Петтигрю, активное отношение человека к культуре выражается в создании и представлении символов, языка, способов конструирования и восприятия реальности. Для организаций символы наполняют смыслом её деятельность, её среду и её структуру. Как таковое функционирование организации определено предшествующим опытом организации. Оно отражается в системе сформированных её членами коллективных представлений. Собственно, эти положения составляют основу современного определения и понимания организационной культуры.

Феноменологическая концепция С. Роббинса [6] определяет организационную культуру не только как основу для интерпретации, но и как почву для конструирования индивидом социальной реальности. Во-первых, она рассматривается как результат «интерсубъективных» представлений. Во-вторых, организационная культура структурируется и наделяется смыслами только в процессе интерпретации.

Рационально-прагматические представления о природе, функции и источнике возникновения организационной культуры – альтернатива феноменологическому подходу. Они были выдвинуты Э. Шейном [7], основное внимание в которых уделяется истории развития и формирования культуры организации. Рассмотрев механизмы функционирования организационной культуры, Э. Шейн определил несколько её уровней:

- 1) ценности организации, не поддающиеся прямому наблюдению, но позволяющие интерпретировать видимые проявления культуры;
- 2) наблюдаемые элементы культуры, которые не поддаются непосредственной интерпретации, – так называемые, «видимые артефакты» (формальная структура организации, технологии, стандарты поведения и деятельности, проектируемая среда);
- 3) базовые представления, обуславливающие интерпретацию реальности, трансформацию ценностей и поведение в организации. Совокупность базовых представлений о социальной реальности, смысле деятельности и её формах, природе человеческих взаимоотношений, взаимоотношениях с внешней средой – всё это формирует культурную парадигму организации, которая составляет ядро организационной культуры. Данная парадигма выступает в качестве «фильтра» инородных идей.

Подобные представления сформулированы и в ряде рационалистических концепций организационных изменений (И. Ансофф [8], У. Беннис [9]). Аналогичный взгляд в некоторой степени отражен в работах А. И. Пригожина [10], В. С. Дудченко [11], А. А. Ицхокина [12], В. В. Щербиной [13].

Социально-конструктивистский подход и концепция К. Джержена [14] представляются нам наиболее перспективными для осуществления трансформаций систем отношений. В его понимании конструирование реальности происходит посредством произвольного выбора опыта, где опыт является надстройкой над отношением. Раскрывая понятие трансформации, можно сделать вывод, что трансформация системы отношений осуществляется посредством постановки доминирующей надсистемы. В этом случае эмпирические данные являются констатацией фактов, а доминирующей надсистемой будут цели организации.

Исследование трансформации организационных отношений проводилось на базе института управления, бизнеса и права (г. Ростов-на-Дону). В исследовании приняли участие 20 сотрудников: четыре члена ректората, три руководителя проектами, девять заведующих кафедрами, три заместителя заведующих кафедрами, пять старших преподавателей. Использовались следующие методики: экспертная диагностика взаимодействия в группе (А. С. Чернышов, С. В. Сарычев [15]); формирование положительной групповой мотивации (В. А. Розанова [16]); методика оценки конкурентоспособности фирмы (В. А. Розанова); диагностическая методика мотивационной

сферы (А. А. Реан [17]); методика изучения удовлетворённости условиями труда (Г. В. Аكوпова [18]); методика «инновационный потенциал» [19].

Подсчёты 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 пять лет назад, и того, как они протекают на данный момент. Далее осуществлялся поиск статистически значимых различий в показателях организационных процессов: в течение пяти лет назад и в показателях 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 пять 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 являются следующими: 17; 16; 18; 15; 11; 12; 13; 13; 13; 15; 17; 15; 17; 15; 13; 14; 10; 12; 14; 10. Усреднённым результатом измерения мотивационной сферы пять 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 пять лет динамика мотивационной сферы положительная.

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 пять 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. Пять 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 пять лет назад составлял 54 балла, а в данный момент этот показатель равняется 74,25 балла. Статистически это отличие является значимым (вероятность ошибки $p = 0$). Таким образом, за последние пять лет характеристика конкурентоспособности улучшилась.

При исследовании по методике изучения удовлетворенности условиями труда испытуемым было предложено обозначить характеристики организации трудовой деятельности, которые в наибольшей мере были выражены пять лет назад, и те, которые в наибольшей мере, по их мнению, выражены сейчас. На их основе проводился подсчет частоты выбора требований, частота выбора является характеристикой организации

трудовой деятельности. Четко выраженной динамики в предпочтениях сотрудников не оказалось. Следует отметить, что 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 пять лет назад, и состояние мотивации в настоящее время. На основе суммирования результатов оценки парных утверждений выводился общий балл для каждого испытуемого. Состояние групповой мотивации пять 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 следующими показателями: 89; 108; 58; 106; 79; 83; 71; 68; 102; 87; 105; 108; 96; 87; 98; 91; 102; 94; 84; 100. Состояние групповой мотивации пять лет назад выражено показателем в 69,6 балла, а состояние мотивации на данный момент имеет значение 90,8 балла. Это отличие является статистически значимым, и можно утверждать, что за последние пять лет показатели сформированности групповой мотивации имеют положительную динамику развития.

При экспертной диагностике взаимодействия в группах сотрудникам было предложено оценить три 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, пять 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 эти показатели имеют значения: 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 из них: степень иерархии и вариативности взаимодействия, степень самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии и 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 течение последних пяти лет. Значимые изменения организационных процессов наблюдались в следующих сферах (пять 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 увеличилась 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 выросло

на 22,8%, готовность к поощрению и вознаграждению предприятием инноваций и принятия риска возросла на 32,8%, состояние мотивации в группе улучшилось на 30,4%, конкурентоспособность организации выросла на 37,5%, степень иерархии и вариативности взаимодействия возросла на 34,8%, степень самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии улучшилась 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 пять лет назад и в показателях, характеризующих организационные процессы в настоящее время. При исследовании по методике «инновационный потенциал» 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 пять лет динамика мотивационной сферы является положительной ($t = 3,870$; $p = 0$).

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

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

При экспертной диагностике взаимодействия в группах по всем факторам отмечена положительная динамика. Статистически значимыми являются показатели по следующим из них: степень иерархии и вариативности взаимодействия ($t = 2,207$; $p = 0,033$), степень самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($t = 2,593$; $p = 0,013$) и 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 из них находятся в значимой зависимости друг от друга. Поэтому можно утверждать, что деятельность организации обусловлена совокупностью параллельно протекающих, взаимозависимых процессов.

Так, например, в показателях факторов организационных процессов пять 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 последующей работы на новом оборудовании имеет прямую связь с готовностью активно участвовать в инновационной деятельности предприятия ($r = 0,502^*$), с готовностью к переобучению для выпуска более квали-

фицированных специалистов ($r = 0,566^{**}$), со степенью иерархии и вариативности взаимодействия ($r = 0,488^*$), со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($r = 0,573^{**}$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,576^{**}$).

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 ($r = 0,535^*$).

Наличие у сотрудника предложений по усовершенствованию образовательного процесса имеет прямую связь с наличием у сотрудника предложений по улучшению организационных процессов ($r = 0,669^{**}$).

Наличие у сотрудника предложений по улучшению организационных процессов имеет прямую связь с наличием у сотрудника предложений по усовершенствованию образовательного процесса ($r = 0,669^{**}$), с тенденцией к рассмотрению неудачи как возможности для обучения и усовершенствования ($r = 0,511^*$), со степенью разнообразия выполняемой работы ($r = 0,516^*$).

Готовность к поощрению и вознаграждению предприятием инноваций и принятия риска имеет прямую связь с тенденцией к рассмотрению неудачи как возможности для обучения и усовершенствования ($r = 0,569^{**}$).

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 усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,489^*$), с хорошими отношениями в коллективе ($r = 0,518^*$).

Конкурентоспособность организации имеет прямую связь с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,465^*$).

Степень иерархии и вариативности взаимодействия имеет прямую связь с готовностью активно участвовать в инновационной деятельности предприятия ($r = 0,519^*$), с готовностью к переобучению для последующей работы на новом оборудовании ($r = 0,488^*$), со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($r = 0,677^{**}$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,695^{**}$), с хорошими отношениями в коллективе ($r = 0,453^*$), также обратную связь с возможностью профессионального роста и должностного передвижения ($r = -0,486^*$).

Степень самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии имеет прямую связь с готовностью к переобучению для последующей работы на новом оборудовании ($r = 0,573^{**}$), с готовностью к переобучению для выпуска более квалифицированных специалистов ($r = 0,535^*$), с состоянием мотивации в группе ($r = 0,540^*$), со степенью иерархии и вариативности взаимодействия ($r = 0,677^{**}$), со степенью включенности во взаимодействие ($r = 0,546^*$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,855^{**}$).

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 зависимость с возможностью профессионального роста и должностного передвижения ($r = -0,543^*$).

Усредненное значение факторов взаимодействия в группе имеет прямую связь с готовностью активно участвовать в инновационной деятельности предприятия ($r = 0,509^*$), с готовностью к переобучению для последующей работы на новом оборудовании ($r = 0,576^{**}$), с состоянием мотивации в группе ($r = 0,489^*$), с конкурентоспособностью организации ($r = 0,465^*$), со степенью иерархии и вариативности взаимодействия ($r = 0,695^{**}$), со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($r = 0,855^{**}$), со степенью включенности во взаимодействие ($r = 0,642^{**}$), с хорошими отношениями в коллективе ($r = 0,481^*$). Также имеется обратная связь с возможностью профессионального роста и должностного передвижения ($r = -0,523^*$).

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

Возможность профессионального роста и должностного передвижения имеет обратную связь со степенью иерархии и вариативности взаимодействия ($r = -0,0486^*$), со степенью включенности во взаимодействие ($r = -0,543^*$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = -0,523^*$), с хорошими отношениями в коллективе ($r = -0,608^{**}$).

Важность высокой оплаты труда для сотрудников имеет обратную связь с состоянием мотивации в группе ($r = -0,461^*$) и со степенью разнообразия выполняемой работы ($r = -0,541^*$).

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.

Так, 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 ($r = 0,579^{**}$).

Наличие у сотрудника предложений по усовершенствованию образовательного процесса имеет прямую связь с тенденцией к рассмотрению неудачи как возможности для обучения и усовершенствования ($r = 0,511^*$).

Наличие у сотрудника предложений по улучшению организационных процессов имеет прямую связь с конкурентоспособностью организации ($r = 0,456^*$).

Готовность к поощрению и вознаграждению предприятием инноваций и принятия риска имеет прямую связь с тенденцией к рассмотрению неудачи как возможности для обучения и усовершенствования ($r = 0,589^{**}$).

Тенденция к рассмотрению неудачи как возможности для обучения и усовершенствования имеет прямую связь с наличием у сотрудника предложений по усовершенствованию образовательного процесса ($r = 0,511^*$) и с готовностью к поощрению и вознаграждению предприятием инноваций и принятия риска ($r = 0,589^{**}$).

Конкурентоспособность организации имеет прямую зависимость от наличия у сотрудника предложений по улучшению организационных процессов ($r = 0,456^*$).

Степень иерархии и вариативности взаимодействия имеет прямую связь со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($r = 0,858^{**}$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = 0,873^{**}$), а также обратную связь с хорошими условиями труда ($r = -0,539^*$).

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 ($0,706^{**}$).

Усредненное значение факторов взаимодействия в группе имеет прямую зависимость 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 ($r = -0,502^*$).

Возможность профессионального роста и должностного передвижения имеет прямую связь с наличием у сотрудника предложений по улучшению организационных процессов ($r = -0,453^*$).

Желание сотрудников высокой оплаты труда имеет обратную связь с мотивацией успеха ($r = -0,445^*$).

Хорошие условия труда имеют обратную связь со степенью иерархии и вариативности взаимодействия ($r = -0,539^*$), со степенью самостоятельности и инициативности сотрудников во взаимодействии ($r = -0,481^*$), с усредненным значением факторов взаимодействия в группе ($r = -0,502^*$), со степенью разнообразия выполняемой работы ($r = -0,490^*$).

Выводы. 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 из них находятся в значимой зависимости друг от друга, что позволяет утверждать: организацию нужно рассматривать как систему, в которой организационные отношения – взаимосвязи различных элементов организационной деятельности.

Организационная культура – целая система представлений и ценностей, формирующих организационное поведение индивида и деятельность организации в целом. Главный механизм создания этих рамок состоит в формировании как индивидуальной, так и организационной модели восприятия ситуаций и их интерпретации, а также комплекса возможных реакций в стандартной (или приближенной к стандартной) ситуации.

Активное отношение индивида к культуре выражается в образовании и представлении символов, языка, способов восприятия и конструирования реальности.

Организационная культура – не только основа для интерпретации, но также и основа для конструирования социальной действительности, рассматривается как результат «интерсубъективных» представлений, а также структурируется и наделяется смыслами только в результате интерпретации.

Анализ трансформационных процессов организационных отношений может осуществляться на основании исследования опыта организационных изменений, полученного в результате функционирования организации.

Важно отметить, что трансформация может быть как конструктивной, так и деструктивной. По-настоящему конструктивной она становится, когда согласована с целями организации.

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

Ссылки на источники

1. Пищик В. И. Психология трансформации ментальности поколений: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01. – Ростов н/Д., 2010. – 45 с.
2. Келле В. Ж., Ковальзон М. Я. Теория и история (Проблемы теории исторического процесса). – М.: Политиздат, 1981. – 290 с.
3. Момджан К. Х. Социум. Общество. История. – М.: Наука, 1994. – 239 с.
4. Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука. – М.: Финансы, 2003. – 496 с.
5. Pettigrew A. M. On studying organizational cultures // *Administrative Science Quarterly*. – 1979. – Vol. 24. – P. 570–581.
6. Robbins S. P. *Organizational Theory. Structure? Design and Applications*. – Englewood Cliffs, 1990.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
8. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 358 с.
9. Beimis W. G. *Organization Development Reading*. – Addison; Wesley, 1967.
10. Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.
11. Дудченко В. С. Концептуальные предпосылки и основания инновационных игр // *Вестник академии Пастухова*. – Ярославль: ИД ГАПМ, 2007. – № 2–3. – С. 2–6.
12. Ицхокин А. А. Релятивистская теория социальной ценности и «свободная от ценности» теория социальной организации // *Социологический журнал*. – М.: Изд-во ИС РАН, 1995. – № 3. – С. 86–109.
13. Щербина В. В. Социология организации // *Социологические исследования*. – М.: Изд-во ИС РАН, 1998. – № 8. – С. 116–125.
14. Gergen K. J. Social theory in context: Relational humanism // J. D. Greenwood (ed.) *The mark of the social: Discovery or invention?* – Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 1997. – P. 213–230.
15. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института психологии, 2002. – 490 с.
16. Розанова В. А. Психология управления. – М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 1999. – 352 с.
17. Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А. Психология адаптации личности. – СПб.: ИД «Прайм-Еврознак», 2002. – 480 с.
18. Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: ИД «Бахрах-М», 2001. – 224 с.
19. Сухих О. В. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала организации // *Материалы II Международной научной конференции аспирантов и докторантов «Актуальные проблемы современной науки и пути их решения»*. – Красноярск, 2011. – С. 132–139.

Dmitry Fedyunin,

Phd Student at the Chair of Psychology and Staff Management, Institute of Management, Business and Law, Rostov-on-Don

mastermimiki@yandex.ru

Transformation of organizational relations in the context of socio-psychological technologies impact on staff

Abstract. The paper describes the socio-psychological approaches to the study of organizational relations. The idea of transformation and the possibility of its integration into the organizational and psychological theory is disclosed. The purpose is to develop the most promising models of transformation of organizational relations. Also it contains empirical data, reflecting the dynamics of organizational change and the influence of dynamic changes in the organization on the transformation of organizational relations. The recommendations for practical application are made on the basis of applied research.

Key words: organizational change, transformation relations, organizational culture, sociology of organizations.

References

1. Pishhik, V. I. (2010). *Psihologija transformacii mental'nosti pokolenij: avtoref. dis. ... d-ra psihol. nauk: 19.00.01*, Rostov n/D., 45 p. (in Russian).
2. Kelle, V. Zh. & Koval'zon, M. Ja. (1981). *Teorija i istorija (Problemy teorii istoricheskogo processa)*, Politizdat, Moscow, 290 p. (in Russian).
3. Momdzhn, K. H. (1994). *Socium. Obshhestvo. Istorija*, Nauka, Moscow, 239 p. (in Russian).
4. Bogdanov, A. A. (2003) *Tektologija. Vseobshhaja organizacionnaja nauka*, Finansy, Moscow, 496 p. (in Russian).
5. Pettigrew, A. M. (1979). "On studying organizational cultures", *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, pp. 570–581 (in English).
6. Robbins, S. P. (1990). *Organizational Theory. Structure? Design and Applications*, Englewood Cliffs (in English).
7. Shejn, Je. (2002). *Organizacionnaja kul'tura i liderstvo*, Piter, St. Petersburg, 336 p. (in Russian)
8. Ansoff, I. (1989). *Strategicheskoe upravlenie*, Jekonomika, Moscow, 358 p. (in Russian)
9. Beimis, W. G. (1967). *Organization Development Reading*, Addison; Wesley (in English).
10. Prigozhin, A. I. (2003). *Metody razvitiia organizacij*, MCFJeR, Moscow, 863 p. (in Russian).
11. Dudchenko, V.S. (2007) "Konceptual'nye predposylki i osnovaniia innovacionnyh igr", *Vestnik akademii Pastuhova*, № 2–3, ID GAPM, Jaroslavl', pp. 2–6 (in Russian).
12. Ichokin, A. A. (1995). "Reljativistskaja teorija social'noj cennosti i 'svobodnaja ot cennosti' teorija social'noj organizacii", *Sociologicheskij zhurnal*, № 3, Izd-vo IS RAN, Moscow, pp. 86–109 (in Russian).
13. Shherbina, V. V. (1998). "Sociologija organizacii", *Sociologicheskie issledovaniia*, Izd-vo IS RAN, Moscow, № 8, pp. 116–125 (in Russian).
14. Gergen, K. J. (1997). "Social theory in context: Relational humanism", in Greenwood, J. D. (ed.) *The mark of the social: Discovery or invention?* Lanham, MD: Rowman & Littlefield, pp. 213–230 (in English).
15. Fetiskin, N. P., Kozlov, V. V. & Manujlov, G. M. (2002). *Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitiia lichnosti i malyh grupp*, Izd-vo Instituta psihologii, Moscow, 490 p. (in Russian).
16. Rozanova, V. A. (1999). *Psihologija upravlenija*, ZAO "Biznes-shkola Intel-Sintez", Moscow, 352 p. (in Russian).
17. Rean, A. A., Kudashev, A. R. & Baranov, A. A. (2002). *Psihologija adaptacii lichnosti*, ID "Prajm-Evroznak", St. Petersburg, 480 p. (in Russian).
18. Shejnis, M. Ju. (2001). *Rabochaja kniga psihologa organizacii*, ID "Bahrah-M", Samara, 224 p. (in Russian).
19. Suhij, O. V. (2011). "Formirovanie mehanizma upravlenija innovacionnym potencialom personala organizacii", *Materialy II Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii aspirantov i doktorantov "Aktual'nye problemy sovremennoj nauki i puti ih reshenija"*, Krasnojarsk, pp. 132–139 (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Пищик В. И., доктором психологических наук;
 Горевым П. М., кандидатом педагогических наук,
 главным редактором журнала «Концепт»



www.e-koncept.ru

Поступила в редакцию <i>Received</i>	16.09.15	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	20.09.15
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	20.09.15	Опубликована <i>Published</i>	28.11.15

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015

© Федюнин Д. Ю., 2015