

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| ЧАСТЬ ПЕРВАЯ | |
| ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК НАУЧНАЯ ДИСЦИПЛИНА | 15 |
| ГЛАВА I. ИСТОРИЯ ФОРМИРОВАНИЯ, ПРЕДМЕТ И ПРОБЛЕМАТИКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ | 15 |
| История возникновения организационной психологии | 16 |
| Смежные области знания | 23 |
| — психология | |
| — социология | |
| — антропология | |
| — политические науки | |
| Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину | 26 |
| Область и предмет исследования организационной психологии | 28 |
| На стыке фундаментального знания и практики | 29 |
| Организационная психология как система поведенческих технологий | 31 |
| <i>Влияние успехов американских, европейских и японских</i> компаний на развитие организационной психологии | 33 |
| Уровни анализа организационного поведения | 34 |
| — индивид | |
| — группа | |
| — организация | |
| Ситуационный подход в организационной психологии | 35 |
| Ограничения современной научной парадигмы организационной психологии | 36 |
| В поисках новой парадигмы | 39 |
| Организационная власть как базовый организационно- психологический процесс | 41 |
| Организационная власть как психическая реальность | 43 |

| | |
|--|-----------|
| Власть как базовая категория организационной психологии..... | 46 |
| Проблема субъекта организационной власти..... | 48 |
| Перспективы развития организационной психологии..... | 49 |
| ГЛАВА II. В ПОИСКАХ ОБЪЯСНЕНИЯ И ПРЕДСКАЗАНИЯ | |
| ПОВЕДЕНИЯ..... | 52 |
| Homo examinator | 54 |
| Способы познания мира | 55 |
| — метод очевидного знания | |
| — метод авторитета | |
| — метод интуиции (метод <i>a priori</i>) | |
| — научный метод | |
| Индукция и дедукция..... | 58 |
| Основные характеристики научного метода..... | 59 |
| — контролируемость | |
| — операциональное определение | |
| — повторяемость | |
| Организационная психология и научный метод..... | 61 |
| Исследование в организационной психологии | 63 |
| — цели и задачи исследования | |
| — фундаментальные и прикладные исследования | |
| Этапы научного исследования | 64 |
| — определение проблемы и постановка задачи | |
| — предварительный анализ имеющейся информации, условий, теоретических моделей и прикладных методов для решения выявленной проблемы | |
| — формулирование гипотезы | |
| — выбор теории или модели, помогающих решению проблемы | |
| — выбор переменных | |
| — выбор метода | |
| Методы организационной психологии..... | 67 |
| — наблюдение | |
| — метод описания критических ситуаций | |
| — анализ документов | |
| — контент-анализ | |
| — опрос | |
| анкетирование | |
| интервьюирование | |
| социометрический опрос | |
| — эксперимент | |
| естественный (полевой) эксперимент | |
| лабораторный эксперимент | |
| Планирование и организация эксперимента | 83 |

| | |
|--|------------|
| Схемы планирования исследования..... | 84 |
| — план 1: «Разовый срез» | |
| — план 2: «Pretest/post-test для отдельной группы» | |
| — план 3: «Статическое сравнение двух групп» | |
| — план 4: «Pretest/post-test с контрольной группой» | |
| — план 5: «Post-test с контрольной группой» | |
| — план 6: «Схема из четырех групп» | |
| — план 7: «Лонгитюдный план» | |
| Мультивалентные экспериментальные планы..... | 89 |
| Факторные эксперименты | 91 |
| Возможности и ограничения организационно-психологических исследований | 96 |
| Анализ и обобщение результатов научного исследования | 97 |
| — обработка полученных результатов | |
| — проверка исходной гипотезы на основе полученных результатов и окончательная формулировка новых фактов или взаимосвязей | |
| — объяснение проблемы и прогнозирование ее дальнейшего развития | |
| — составление отчета | |
| Практическое упражнение..... | 100 |
| | |
| ЧАСТЬ ВТОРАЯ | |
| ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ВЛАСТЬ | 103 |
| ГЛАВА III. ПРОБЛЕМА ВЛАСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ..... | 103 |
| Феномен власти | 104 |
| Власть как межличностное взаимодействие..... | 106 |
| Общая классификация оснований власти..... | 109 |
| — власть поощрения | |
| — власть силы (насилие) | |
| — должностная власть | „ |
| — экспертная власть | |
| — референтная (харизматическая) власть | |
| — информационная власть | |
| Основания власти и контроль..... | 113 |
| Дифференцированная классификация оснований власти | 113 |
| — власть насилия и вознаграждения: личностная и безличная формы | |
| — легитимная власть: должность, взаимность, справедливость, ответственность | |
| — экспертная власть и референтная власть: положительные и отрицательные формы | |
| — информационная власть: прямая и косвенные формы | |

| | |
|--|------------|
| Взаимосвязь оснований власти..... | 116 |
| Косвенные методы влияния | 116 |
| — ситуационная манипуляция | |
| — использование третьей стороны | |
| — модальность властного влияния | |
| — подготовка условий для использования власти | |
| Тактические приемы в использовании власти | 117 |
| — запугивание | |
| — лесть | |
| — подчеркивание общности | |
| — самореклама | |
| — подчеркивание своих должностных полномочий | |
| — завоевание благосклонности в расчете на взаимность | |
| — порождение чувства вины | |
| — демонстрация эффективного контроля | |
| Ограничения классификации оснований власти | 119 |
| Потребность во власти..... | 120 |
| Модель власти в межличностном взаимодействии..... | 127 |
| — модель власти с позиции субъекта власти | |
| — модель власти с позиции объекта власти | |
| Власть и свобода | 133 |
| Власть и повиновение..... | 134 |
| Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте | 141 |
| Административное повиновение | 147 |
| ГЛАВА IV. ВЛАСТЬ КАК СИСТЕМООБРАЗУЮЩАЯ | |
| КАТЕГОРИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ..... | 152 |
| Власть как явление историческое..... | 153 |
| Генезис групповых форм поведения человека | 153 |
| Психологический анализ целесообразного поведения земледельческой общины | 155 |
| Власть в земледельческой общине | 157 |
| Психологическая устойчивость общинного поведения..... | 159 |
| Загадка формирования произвольного поведения..... | 162 |
| Психологические предпосылки появления первых организационных форм..... | 164 |
| Генезис новой формы группового поведения | 168 |
| Насильственно-реквизиционная организация как первая организационная форма, созданная человеком | 173 |
| Власть и произвольное поведение..... | 175 |
| Насилие и власть | 179 |
| Формирование насильственно-мотивационной организации | 180 |

| | |
|--|------------|
| Норма труда и норма потребление..... | 183 |
| Концепция медицентрической организационной нормы | 184 |
| Предпосылки формирования современной организации | 186 |
| Норма труда и тейлоризм..... | 187 |
| Концепция экселоцентрической организационной нормы | 191 |
| Организационная власть и индивидуальность..... | 195 |
| Современная организация как система взаимозависимости..... | 197 |
| Эволюция организационной власти | 204 |
| ГЛАВА V. ЛИДЕРСТВО..... | 207 |
| Феномен лидерства..... | 208 |
| Лидерство и руководство..... | 208 |
| Лидерство и организационная власть..... | 212 |
| Теории лидерства | 215 |
| — структурные теории | 215 |
| — поведенческий подход..... | 223 |
| эксперименты К. Левина | |
| исследования университета Огайо | |
| исследования Мичиганского университета | |
| управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон | |
| — ситуационный подход | 229 |
| PM-теория лидерства Д. Мисуми | |
| ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера | |
| ситуационная теория Херси-Бланшара | |
| Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго | 240 |
| Когда лидерство излишне | 247 |
| | |
| ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ | |
| ВЛАСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ..... | 249 |
| ГЛАВА VI. ОРГАНИЗАЦИЯ | 249 |
| Природа организаций | 250 |
| Основные характеристики организации | 254 |
| Организация как открытая система..... | 256 |
| Цикл трансформационного изменения..... | 257 |
| Организационные цели | 259 |
| Влияние среды | 260 |
| Жизненный цикл организации | 261 |
| Централизация власти..... | 264 |
| Формализация организационного поведения..... | 265 |
| Организационная структура..... | 266 |
| — механистические и органические организационные структуры | |
| — ключевые элементы организации | |

| | |
|---|------------|
| — линейная структура | |
| — функциональная структура | |
| — линейно-функциональная структура | |
| — матричная структура | |
| — матрично-штабная структура | |
| Охват контролем | 276 |
| Классические теории организации | 281 |
| — научный менеджмент Ф. Тейлора | |
| — организационные принципы А. Файоля | |
| — бюрократическая теория организации М. Вебера | |
| — организационная теория Л. Гьюлика — Л. Урвика | |
| Организационная концепция «человеческих отношений» | 300 |
| — взгляды на организацию Э. Мэйо | |
| — подход Д. Макрегора | |
| — теория К. Арджириса | |
| — организационная система Р. Ликерта | |
| — подход В. Бенниса | |
| Ситуационные теории организации | 309 |
| — ситуационный подход Дж. Вудворд | |
| Роль технологии в организации | 315 |
| — исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера | |
| — исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша | |
| Организация как социотехническая система | 322 |
| Управление организацией как искусство | 324 |
| ГЛАВА VII. МОТИВАЦИЯ | 327 |
| Что такое мотивация? | 328 |
| Мотивы и потребности людей в организациях | 330 |
| — потребности в безопасности | |
| — потребности в аффилиации | |
| — потребности в уважении | |
| — потребности в независимости и самостоятельности | |
| — потребности достижения | |
| — потребности во власти. | |
| Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект | 336 |
| Содержательные теории мотивации | 337 |
| — теория мотивации А. Маслоу | |
| — теория мотивации К. Альдерфера | |
| — теория Х — УД. МакГрегора | |
| — двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. | |
| Процессуальные теории мотивации | 346 |
| — теория подкрепления мотивов | |
| — теория ожидания | |

| | |
|---|------------|
| — целевая теория мотивации | |
| — модификация поведения (behavior modification) | |
| Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников | 366 |
| — программы материального стимулирования | |
| надбавки (за усердие, квалификацию, стаж работы и т. д.) | |
| индивидуальный бонус (премия) за выполненную работу | |
| индивидуальная сдельная оплата труда | |
| групповой бонус за работу, выполненную группой в целом | |
| — система Скэнлона | |
| — система Раккера | |
| Управление по целям (management by objectives) | 375 |
| Перепроектирование заданий и функций работников..... | 377 |
| — «расширение» труда | |
| — ротация кадров | |
| — «обогащение» труда | |
| Партисипативность..... | 380 |
| ГЛАВА VIII. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА | |
| И РАЗВИТИЕ..... | 381 |
| Понятие организационной культуры..... | 382 |
| Структура организационной культуры..... | 386 |
| Содержание организационной культуры | 388 |
| Формирование организационной культуры | 391 |
| Влияние культуры на организационную эффективность | 396 |
| — модель В. Сате | |
| — модель Т. Питерса — Р. Уотермана | |
| — модель Т. Парсонса | |
| Взаимодействие между культурами..... | 401 |
| — модель Г. Хофштеде | |
| — модель У. Оучи | |
| Изменение организационной культуры..... | 406 |
| Организационное развитие | 410 |
| — что изменять? | |
| — как изменять? | |
| Типы организационного развития | 414 |
| Планирование организационного развития | 416 |
| Методы организационного развития..... | 420 |
| — процессуальные | |
| —тренинги | |
| — опросы работников | |

| | |
|--|-----|
| — консультирование | |
| — формирование команд | |
| Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития | 424 |
| — этап I. Подготовка | |
| — этап II. Сбор информации и определение проблем | |
| — этап III. Выработка общего и полного понимания решаемых проблем | |
| — этап IV. Организационно-техническое проектирование | |
| — этап V. Организационно-психологическое проектирование | |
| — Этап VI. Преобразования | |

ЧАСТЬ ЧЕТВЕРТАЯ

| | |
|--|------------|
| ВЛАСТЬ ГРУППА | 435 |
| ГЛАВА IX. ОСНОВЫ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ..... | 435 |
| Индивид в группе: возросшая мощь или потеря эффективности?.... | 436 |
| Феномен Рингельманна | 439 |
| Группа и научный менеджмент | 442 |
| Хоуторнские эксперименты | 449 |
| Природа групп в организации | 453 |
| Почему люди образуют группы или вступают в них?..... | 455 |
| Классификация групп в организации | 457 |
| Стадии развития группы..... | 459 |
| Групповые процессы | 463 |
| Групповое давление и конформность..... | 463 |
| Групповая сплоченность и совместимость | 465 |
| Структура группы | 467 |
| Статус | 468 |
| — Источники статуса | |
| — Функции статуса | |
| — Соответствие статусов | |
| Роли | 473 |
| Ролевая идентификация..... | 474 |
| Групповые (ролевые) ожидания..... | 474 |
| Ролевой конфликт..... | 476 |
| Эксперимент Зимбардо..... | 477 |
| Групповые нормы | 478 |
| Групповые санкции | 480 |
| Нормы в организации..... | 481 |
| Формирование групповых норм..... | 482 |
| Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.... | 483 |
| — Личностные особенности членов группы | |

| | |
|--|------------|
| — Размер группы | |
| — Неоднородность группы | |
| ГЛАВА X. ОБЩЕНИЕ (КОММУНИКАЦИЯ) В ОРГАНИЗАЦИИ | 488 |
| Общение в организации..... | 489 |
| Коммуникативная функция общения..... | 491 |
| — структура коммуникативного акта | |
| — средства коммуникации | |
| вербальное общение | |
| невербальные средства общения | |
| — явный и скрытый смысл | |
| Регулятивная функция общения..... | 500 |
| Перцептивная функция общения..... | 504 |
| — эмпатия | |
| — рефлексия | |
| — интерпретация и атрибуция | |
| — роль установки | |
| Особенности межличностного восприятия..... | 507 |
| — эффект ореола («гала-эффект») | |
| — новизна | |
| — «эффект проекции» | |
| — стереотипизации | |
| — точность межличностной перцепции | |
| — межличностная аттракция | |
| — обратная связь | |
| Общение и понимание | 512 |
| — барьеры эффективного общения | |
| — оценка источника сообщения | |
| — общение и статус | |
| Система организационного общения | 515 |
| — нисходящий информационный поток | |
| — восходящий информационный поток | |
| —, горизонтальные информационные потоки | |
| Типы коммуникационных сетей..... | 519 |
| Неформальное общение в организации | 523 |
| Общение и стиль управления | 525 |
| Пути повышения эффективности общения в организации | 526 |
| | |
| ЧАСТЬ ПЯТАЯ | |
| ВЛАСТЬ И ИНДИВИД | 528 |
| ГЛАВА XI. ИНДИВИД И ОРГАНИЗАЦИЯ | 528 |
| Менеджмент и индивид..... | 529 |
| Индивидуальные различия | 529 |

| | |
|--|------------|
| — темперамент | |
| — характер | |
| Индивидуальный стиль деятельности..... | 536 |
| Способности и их соответствие требованиям организации..... | 539 |
| Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида..... | 542 |
| — возраст и возрастные изменения | |
| — половые различия | |
| — семейное положение | |
| — продолжительность работы в организации | |
| Личность и организация..... | 551 |
| Теории личности..... | 552 |
| — фрейдизм | |
| — аналитическая психология К.Юнга | |
| — бихевиоризм | |
| — структурные теории личности | |
| Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида..... | 559 |
| — авторитаризм | |
| — макиавеллизм | |
| — локус контроля | |
| — ориентация на достижения | |
| — склонность к риску | |
| — догматизм | |
| Проблема нормы и патологии в организационном поведении..... | 564 |
| Потребность в дальнейших исследованиях..... | 565 |
| ГЛАВА XII. ЦЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ..... | 568 |
| Ценности..... | 568 |
| Ценности и организационное поведение..... | 572 |
| Источники ценностных представлений..... | 574 |
| Виды ценностей..... | 575 |
| — классификация Г. Олпорта | |
| — ценностно-поведенческая классификация | |
| — терминальные ценности | |
| — инструментальные ценности | |
| Ценностные и технические аспекты организационной..... | 578 |
| деятельности..... | 578 |
| Динамика ценностных ориентации..... | 578 |
| Формирование ценностных ориентации..... | 580 |
| Ценности менеджера и организации..... | 584 |
| Ценности общества и стратегия организации..... | 585 |

| | |
|---|-----|
| Аттитюды..... | 587 |
| — формирование аттитюдов и их типы | |
| Консистентность и неоднородность аттитюдов..... | 589 |
| — теория когнитивного диссонанса | |
| Взаимосвязь между аттитюдами и поведением | 591 |
| Удовлетворенность трудом..... | 592 |
| ГЛАВА XIII. ОТБОР ПЕРСОНАЛА..... | 596 |
| Цели и задачи профессионального отбора..... | 596 |
| Оценка деятельности | 597 |
| Можно ли прогнозировать эффективность кандидата?..... | 600 |
| Анализ биографических данных | 602 |
| Файл биографической информации (ФБИ)..... | 603 |
| Оценочное интервью | 604 |
| Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений об аппликанте | 608 |
| Оценки сослуживцев и руководителей | 609 |
| Тестирование | 611 |
| — стандартизация | |
| — нормы | |
| — надежность | |
| — валидность | |
| Типы тестов, используемых в профотборе..... | 616 |
| — интеллектуальные тесты | |
| — тесты способностей | |
| — психомоторные тесты | в |
| — личностные тесты и тесты интересов | |
| — проективные тесты | |
| Достоинства и недостатки тестирования в организациях..... | 621 |
| Центр оценки кадров (assessment center) | 622 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 627 |
| SUMMARY | 629 |