

## Литература

1. *Базаров Т.Ю.* Психология управления персоналом. М. : Юрайт, 2018. 381 с.
2. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М. : ФОРУМ, 2009. 648 с.
3. *Кононова И.В.* Зарубежный опыт организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров // ФЭН-Наука. 2012. № 6. С.48-49.
4. *Лунатов В.С.* Управление персоналом организации : учебное пособие. М. : Люкс-арт, 2014. 356 с.
5. *Литвинова Е.Ю., Погодина А.В.* Компетентностная модель организационного психолога // В сб.: Актуальные проблемы организационной психологии и профессионального образования. Сборник научных трудов. М.: МГППУ, 2012. С. 69-73.
6. *Погодина А.В., Литвинова Е.Ю., Харченко М.А.* Компетентностный подход к подготовке организационных психологов в контексте реформирования системы высшего профессионального образования // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7. № 1. С. 108-122.
7. *Ричи Ш.* Управление мотивацией. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. 399 с.
8. *Ужакина Ю.Б.* Арсенал специалиста по обучению и развитию персонала // Управление развитием персонала. 2011. № 1. С. 60–64.
9. *Kirkpatrick D.L., Kirkpatrick J.D.* Evaluating Training Programs. The Four Levels (3rd Edition). Berrett-Koehler Publishers, Incorporated, 2006. 399 pages.
10. *Meyers M. C., Van Woerkom M., Dries N.* Talent – Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management // Human Resource Management Review. 2013. № 23(4). P. 305–321.
11. *Sullivan J.* VUCA: The new normal for Talent Management and Workforce Planning [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eremedia.com/ere/vuca-the-new-normal-for-talent-management-and-workforce-planning/>.

## Особенности проявлений организационных патологий в государственной организации

*Головина О.С.*

Впервые термин «организационная патология» был введен польской исследовательницей Я. Станишкис в 1972 г. при анализе организационных структур. В отечественных исследованиях организационных патологий первенство принадлежит А.И. Пригожину. Он первым среди отечественных специалистов предложил использовать взятый из медицины термин «патология» применительно к организационным дисфункциям. Понятие «патологии» в настоящее время используется в двух значениях: как отклонение от нормы и как дисфункция. Однако чаще используется определение организационной патологии как дисфункции. Под дисфункцией понимается сбой в выполнении какой-либо функции либо устойчивое недостижение целей организации. Дисфункцией может также считаться

достижение целей, но с существенно большими затратами времени, сил и средств по сравнению с запланированным уровнем [1]. Например, если на стадии расцвета в организации все еще господствуют неформальные отношения, отсутствует регламент, нет профессионального менеджмента – это серьезная болезнь роста, которая может перерасти в различные патологии.

Кардинальное отличие патологий от болезней роста состоит в том, что организация самостоятельно не может разрешить проблему патологий, поскольку это связано с трудностями в их выявлении и преодолении. Проявления организационных патологий внешне зачастую воспринимаются как отдельные независимые проблемы. Причем одни проблемы могут быть причинами патологии, другие – ее следствиями. Поэтому необходимо использовать системный подход в устранении организационных патологий. Риски возникновения патологий усиливаются, и количество их увеличивается при существенном изменении условий работы организации, с появлением новых раздражающих факторов внешней среды. Организационные патологии также приобретают массовый характер в период проведения масштабных экономических преобразований, что обуславливает особую важность данной проблемы.

Выделяется три основных типа организационных патологий [2]:

- патологии в строении организаций;
- патологии в управленческих решениях;
- патологии в организационных отношениях.

Нами была предпринята попытка исследования организационных патологий в государственной организации.

Базой эмпирического исследования являлся асфальтобетонный завод (государственная организация), основанный в 1993 году и специализирующийся на выпуске высококачественных асфальтобетонных смесей для строительства, реконструкции и ремонта покрытия автомобильных дорог всех категорий, а также тротуаров, парковок,

площадок различного назначения. Исследованием было охвачено 32 работника в возрасте от 21 до 59 лет, из них 19 мужчин и 13 женщин. В зависимости от выполняемых функций было выделено три категории работников – руководители, которые составили 3 человека, специалисты – 16 человек и рабочие – 13 человек.

Для сбора информации с целью диагностики организационных проблем использовался метод развивающего диагностического интервью [1, 2]. С учетом специфики исследуемой организации было проведено стандартизованное интервью с представителями всех трех категорий работников государственной и бизнес-организации.

Для интервью был составлен список вопросов, направленных на получение коротких и конкретных ответов о личных целях работников, целях функционирования подразделения и всего предприятия в целом. Ответы на данные вопросы были зафиксированы в протоколе.

В ходе проведенного интервью было обнаружено, что наиболее часто участники исследования отмечали признаки стагнации; бюрократизации (тотальный контроль над процедурами, техникой учета, методами обработки информации); «господство структуры над функцией» (создание новых подразделений для решения проблем вместо конструктивного подхода). Такие показатели говорят о том, что перечисленные патологии являются выраженными и что на них необходимо обратить особое внимание. Остальные типы патологий проявились в меньшей степени.

Средне выраженными патологиями являются такие типы как «автаркия подразделений» (замкнутость отделов, служб на собственных задачах, сосредоточенность на внутренних проблемах, в отрыве от целей и интересов смежных подразделений); преобладание личных отношений над служебными; «бессубъектность» (ситуация, когда от работников ничего не зависит или они пассивны, безынициативны); подавление развития функционированием.

Основной вывод заключается в том, что после проведенной организационной диагностики был выявлен ряд организационных проблем, требующих внимания руководства организации. Данные проблемы нуждаются в решении, так как тормозят процесс развития организации и делают его затратным и неэффективным. В связи с этим нами были разработаны и прописаны рекомендации руководству по решению данных организационных проблем и повышению эффективности деятельности организации в целом.

#### **Литература**

1. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.
2. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М: ИНТЕРПРАКС, 1995.

#### **Исследование факторов риска профессионального выгорания у психологов-консультантов разных психологических практик**

*Калякина Д.Ш.,  
Погодина А.В.*

Актуальность исследования обусловлена, с одной стороны, остротой проблемы профессионального выгорания у психологов-консультантов разных видов психологических практик; с другой стороны, необходимостью поиска факторов риска развития синдрома выгорания и факторов его предотвращения в условиях интенсивного информационно-технологического развития современного общества и роста популярности психологических практик. В основу эмпирического исследования заложена идея сопоставления влияния одних и тех же факторов на показатели выгорания работников двух смежных специальностей: психологов, консультирующих по телефону, и психологов, консультирующих очно. В качестве возможных личностных ресурсов в контексте выгорания проверяются разные формы эмпатии и рефлексии.

*Целью исследования* является выявление факторов риска и предотвращения эмоционального выгорания на основе сравнительного