

НАУЧНЫЕ СОБЫТИЯ

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И
УПРАВЛЕНИЯ (по материалам научной конференции)***

©2019 г. А.А. Грачев*

* Доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, лаборатория психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии, ФГБУН Институт психологии РАН; 129366, Москва, ул. Ярославская, д.13, корп.1; e-mail: agrat50@mail.ru

Поступила в редакцию 11 марта 2019 г.

Аннотация. Конференция, посвященная 45-летию лаборатории социальной и экономической психологии ИП РАН и 70-летию академика РАН А.Л. Журавлева, состоявшаяся 7 декабря 2019 г., в значительной степени отразила современное состояние российской социальной психологии. В выступлениях участников были широко представлены исследования сотрудников лаборатории и их учеников, результаты которых вошли в сборник материалов конференции. Характерной особенностью этих материалов является представленность как теоретических, так и практических разработок в области социальной психологии, что говорит о ведущей роли лаборатории, разрабатывающей перспективные для отечественной социальной психологии направления исследований. Это в полной мере касается секции «Социально-психологические проблемы организации и управления в условиях неопределенности». Секция, несмотря на относительно небольшой состав участников, представила современное состояние актуальной для прикладной социальной психологии области – социальной организационной психологии, которая связана и вырастает как из организационной психологии, так и из психологии труда и психологии управления, а ее

* Работа выполнена при поддержке РФФИ, проект № 18-013-00259А.

исследования в значительной степени реализованы в работах отечественных психологических и социологических служб. На секции были представлены результаты работ, направленных на изучение социально-ролевой идентичности руководителей, оценки персонала, факторов, определяющих ролевой конфликт руководителя (личностные и организационные), токсического менеджмента и токсических факторов рабочей среды, коммуникативных особенностей менеджеров в зависимости от уровня образования. Кроме того, вызвали интерес исследования процесса перехода от исполнительской деятельности к управленческой, культурной обусловленности когнитивных репрезентаций руководителей, готовности менеджеров к риску, факторов организационного вандализма, а также выбора организации.

Ключевые слова: отечественная социальная психология; лаборатория социальной и экономической психологии ИП РАН; организационная психология, социальная психология труда, психология управления, теория и методы организационной социальной психологии; перспективы отечественной организационной социальной психологии.

Секция «Социально-психологические проблемы организации и управления в условиях неопределенности» состоялась в рамках конференции, посвященной двум юбилейным датам – 45-летию лаборатории социальной и экономической психологии ИП РАН и 70-летию научного руководителя института и долгое время заведующего этой лабораторией Анатолия Лактионовича Журавлева. Она была посвящена предметной области, в которой социальная психология в первую очередь тесно связана с организационной психологией и с психологией труда и психологией управления во вторую. Эта связь закономерна, поскольку основанием организационной психологии в значительной степени послужила *прикладная социальная психология* (психология труда и психология управления оформились раньше как прикладные отрасли психологической науки).

В этом отношении примечательно то, что становление отечественной организационной психологии имеет два основных источника – *Москву и Санкт-Петербург* (в то время – Ленинград).

В *Москве* лидерами этого научного процесса были С.К. Роцин, П.Н. Шихирев, В.А. Соснин, А.Л. Журавлев (Ломов, Журавлев, 1978; Журавлев, 2004; Журавлев, Занковский, 2017) и А.Н. Занковский (Занковский, 2002) (все – сотрудники Института психологии АН СССР). Также в их число входили А.Б. Леонова (Леонова, Чернышова, 1995), Т.Ю. Базаров (Базаров, 1996) (МГУ). Их работы, особенно связанные с сектором, а затем и лаборатории социальной и экономической психологии ИП РАН АН СССР (РАН), оказали значительное влияние на развитие отечественной социальной организационной психологии. Не случайно и то, что одна из основных организационных форм внедрения социальной психологии получила название *социально-психологической службы промышленного предприятия* (производственное объединение «Курганприбор») (Таранов и др., 1981; Грачев, 2018). Показательно и то, что Е.В. Таранов (генеральный директор) и А.А. Грачев (руководитель лаборатории) защитили диссертации по социальной психологии в ИП АН СССР.

В *Санкт-Петербурге (Ленинграде)* это научное направление развивали А.Л. Свенцицкий (Свенцицкий, 1999), И.П. Волков, Г.С. Никифоров, А.А. Русалинова (Промышленная..., 1981; Психология менеджмента, 2004), Л.Г. Почебут, В.А. Чикер (Организационная..., 2000) – сотрудники факультета психологии СПбГУ (ЛГУ), А.А. Грачев – кафедра организационной психологии РГПУ имени А.И. Герцена (Грачев, 2008).

Примечательно то, что, как и Институт психологии АН СССР, кафедра социальной психологии ЛГУ принимала непосредственное участие в социально-психологическом обеспечении деятельности *социологической*

службы производственного объединения «Светлана» (Ленинград) (Русалинова и др., 2018).

В этой связи закономерно и то, что два руководителя секции (Л.Г. Почебут и А.А. Грачев) представляли эти два основных центра социальной организационной психологии.

Л.Г. Почебут в соавторстве с *Д.С. Безносовым* в пленарном докладе представила одну из базовых для современной социальной организационной психологии концепцию – *социального капитала организации*, рассмотрев его в трех аспектах – ресурсном, сетевом и экономическом, и определив его социально-психологическую составляющую.

Дав определение социального капитала как единого смыслового поля, объединяющего и сплачивающего людей в процессе совместной деятельности, авторы обосновали *четыре компонента социального капитала* – взаимное доверие, нормы взаимодействия, приверженность целям и ценностям, репутация организации. и четыре уровня его исследования – личностный, групповой, организационный и социетальный.

Секционные доклады и публикации в сборнике по материалам конференции были посвящены более конкретным проблемам организационной социальной психологии. В соответствии с современными тенденциями развития этой отрасли отечественной социальной психологии основной акцент в них был сделан на изучении руководителей, а в эмпирических исследованиях были использованы современные методы исследования. (Социальная и экономическая психология..., 2018а, 2018б).

Итак, ряд материалов, включенных в работу секции, представляет результаты исследований деятельности руководителей.

Так, *В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева и С.Ю. Коробова* разработали методику, позволяющую определять *социально-ролевую*

идентичность, и обнаружили, что идентификация сотрудников с той или иной ролью зависит от формы организационного развития, проявляющейся в определенной *организационной ситуации*. Изучая руководителей промышленных предприятий (такая выборка в современных отечественных исследованиях встречается редко), они обнаружили, что в ситуации, предполагающей инновационное использование существующего потенциала, руководители идентифицируют себя с ролью *криэйтора*. А вот в ситуации перестройки, связанной со структурными изменениями, руководители больше ориентированы на роль *спасателя*. И это логично: в первом случае руководитель стремится создать условия для творчества, во втором – для обеспечения безопасности (Грязева-Добшинская и др., 2018).

Перспективность такого подхода находит свое подтверждение в двух современных направлениях организационной психологии – *ситуационном* и *ролевом*, которые вполне синтезируемы. Дальнейшее развитие этих направлений видится в определении типовых организационных ситуаций и соответствующих этим ситуациям ролей (как руководителей, так и рядовых сотрудников). Однако эти направления в своей совокупности реализуют *динамический ролевой подход*. В соответствии с этим можно развивать и *структурный ролевой подход*, связанный с определением постоянных и независимых от ситуации ролей работника (профессионал, руководитель, подчиненный, коллега, член организации). Реализация ролевого подхода (в его структурном и динамическом аспектах) открывает возможности для обучения работников владению многообразием ролей в соответствии с организационными условиями. (Частично такой подход реализован в приложениях современных моделей лидерства).

Актуальную проблему перехода от исполнительской деятельности к управленческой обсудила *Е.Б. Филинкова*. Этот вопрос важен как в плане

поиска возможностей для самоопределения личности, так и в аспекте формирования *психологической готовности* к ней. Последний связан с решением вопроса о том, кем в первую очередь должен быть руководитель – профессионалом или менеджером. Несмотря на то, что до недавнего времени приоритет отдавали второй роли (руководитель-универсал, способный руководить практически везде), современный подход к управлению состоит в том, что эффективный руководитель – это профессионал высокого уровня, способный помочь исполнителям в решении их профессиональных задач (руководитель-учитель) и одновременно имеющий способности к руководству. Докладчик рассмотрела этот переход с позиций *личностного самоопределения* и выделила три стадии перехода – кризиса деятельности, готовности к смене деятельности и психологической готовности к управленческой деятельности. В этой связи полезными являются исследования психологических типов личности руководителя, выполненные А.Л. Журавлевым на рубеже 1970-89-х годов XX в. Среди таких типов им выделены также «наставник», «организатор-наставник» и «специалист-наставник» (см., например: Совместная деятельность..., 1988, с. 132-136).

О.А. Коронец и А.Э. Фёдорова провели исследования в актуальной для практики управления области – *токсического (токсичного) менеджмента*, несущего в себе угрозу физическому и психическому здоровью персонала. В отличие от практического менеджмента, предлагающего описательные характеристики типов *токсичных менеджеров*, авторы определили научные основания для проведения психологических исследований в этой области. В этой связи они изучали *токсические факторы рабочей среды* и выделили наиболее *токсические факторы* – несправедливая оплата труда, неадекватное руководство, дискриминация при трудоустройстве и продвижении (прекаризация занятости). Кроме того, авторы обнаружили и гендерные

различия: для женщин большее значение имеет неблагоприятный социально-психологический климат, а для мужчин – недостаточное признание их профессиональных достижений.

Следует заметить, что обнаруженные в исследовании факторы практически полностью совпадают с факторами неудовлетворенности, выявленными в более ранних исследованиях (см., напр. Handbook..., 1976; Джуэлл, 2001) (кстати, в них содержится более полный список факторов). В этой связи следует заметить, что введение новых терминов в научный обиход (токсичность менеджмента, токсические практики, токсические факторы) с одной стороны способствует более глубокому проникновению в практику, но с другой, требуют строгого научного обоснования этих понятий, в частности, соотнесения получаемых результатов с данными смежных исследований.

Привлекает внимание и методика *нарративного интервью*, разработанная авторами и используемая в исследовании. Она позволяет индивидуализировать и конкретизировать получаемые данные (по сравнению с традиционными анкетными опросами). В то же время необходимо отметить, что такой методический подход очень близок к работам Ф. Херцберга, изучавшего средовые факторы удовлетворенности – неудовлетворенности (Коропец, Федорова, 2018).

А вот *А.Г. Оболенская* в своем исследовании обратилась к проблеме *организационного вандализма* (автор использует широкое понимание вандализма, как девиантного поведения, наносящего ущерб и персоналу, и организации), связанного с уровнем свободы (самостоятельностью, участием в принятии решений) в организации. В результате эмпирического исследования установлено, что проявления вандализма непосредственно связаны с организационной культурой, при этом сотрудники организаций разных типов,

испытывая дефицит самостоятельности в принятии решений, сигнализируют об этом дефиците, проявляя вандальную активность (Оболенская, 2018).

В этой связи обосновывается положение об *оптимальном уровне свободы работника*. Это положение явно перекликается как с моделями организационной культуры (показатели дистанции власти, индивидуализма, автономии), так и с одной из современных моделей руководства – ситуационной теорией лидерства П. Херси и К. Бланшара, предполагающей соответствие степени делегирования полномочий и готовности персонала к самостоятельному принятию решений.

О.И. Деревянко в эмпирическом исследовании определяет, что ролевой конфликт руководителя зависит от сочетания *личностных* (локуса конфликта, психологического благополучия, жизнестойкости, профессиональной мотивации) и *организационных* (типа организационной культуры, факторов профессиональной среды) факторов и типа организации (например, образовательного или медицинского), который влияет на сочетание факторов (Деревянко, 2018).

Т.И. Дрынкина и Е.А. Карпова показали, что восприятие и оценка русскими и татарскими руководителями организационно-профессионального пространства опираются на разные когнитивные репрезентации, обусловленные различием культур. А *И.А. Юров* обнаружил различия в коммуникативных качествах менеджеров, связанных с их уровнем образования (более продуктивные коммуникативные особенности у менеджеров с высшим образованием). В то же время *Е.С. Письменюк* обнаружила, что нереализованность карьерных ориентаций менеджеров связана с высокой готовностью к риску в условиях неопределенности профессиональной деятельности (Дрынкина, Карпова, 2018; Юров, 2018; Письменюк, 2018).

Организационный подход к проблеме трудоустройства реализован в исследовании *Л.Н. Котляровой*: место традиционной проблемы *выбора профессии* в данном случае заменила проблема *выбора организации*. Автор обнаруживает, что выбор организации для трудоустройства студентов-выпускников технического университета связан с их организационной идентичностью, мотивацией учебной и профессиональной деятельности и поведенческими стратегиями (Котлярова, 2018).

Синтетический подход к оценке персонала, отвечающий современным требованиям, демонстрирует *В.А. Чикер*, которая проводит анализ основных моделей оценки персонала – *оценки профессионально важных качеств, компетентностной и функциональной*, и показывает вклад отечественных исследователей в развитие этой проблемы (Чикер, 2018).

Таким образом, материалы секции в полной мере соответствуют современному уровню социальной психологии, – как теоретическому, так и методическому, и показывают тенденцию к интеграции организационной психологии, психологии труда и психологии управления в области *организационной социальной психологии* (направление, интенсивно развивающееся в Институте психологии РАН на теоретическом и практическом уровнях). Такой подход приводит к формированию *трансдисциплинарного знания* и, как следствие, к развитию новой отрасли психологии – *психологии работника*, основанной на использовании знаний трех уже оформленных отраслей (организационной психологии, психологии труда и психологии управления). А в современной социальной психологии эта отрасль знания может найти свое место как *социальная психология работника*.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. М.: ИПК ГС, 1996.

Грачев А.А. Прикладная социальная психология в деятельности психологической службы промышленного предприятия советского периода (на примере социально-психологической службы производственного объединения «Курганприбор») // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2016. Т. 1. № 3 (3). С. 122-143. URL: <http://soc-econom-psychology.ru/engine/documents/document258.pdf> (дата доступа 10.01.2019).

Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Ин-т практической психологии, 2008.

Грязева-Добшинская В.Г., Дмитриева Ю.А., Коробова С.Ю. Векторы социально-ролевой идентичности менеджеров в контексте ресурсов инновационного развития организации // Социальная и экономическая психология. Часть 1: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 141-147.

Деревянко О.И. Вариативность психологического содействия руководителю в состоянии ролевого конфликта (на примере социоэкономического типа профессий) // Социальная и экономическая психология. Часть 1: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 148-155.

Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001

Дрынкина Т.И., Карпова Е.А. Социокультурные особенности восприятия и оценки организационно-профессионального пространства // Социальная

- и экономическая психология. Часть 1: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 156-164
- Журавлев А.Л., Занковский А.Н.* Тенденции развития организационной психологии // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 2. С. 77-88.
- Журавлев А.Л.* Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
- Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Флинта, 2002.
- Коропец О.А., Фёдорова А.Э.* Токсические практики управления персоналом: социально-психологические аспекты // Социальная и экономическая психология. Часть 2: Новые научные направления. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 220-227.
- Кузьмин Е.С., Свенцицкий А.Л.* Промышленная социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, А.Л. Свенцицкого. Л.: ЛГУ, 1982.
- Леонова А.Б., Чернышова О.Н.* Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия. М., 1995.
- Ломов Б.Ф., Журавлев А.Л.* Психология и управление. М: Знание, 1978.
- Оболенская А.Г.* Организационный вандализм как реакция на ограничение свободы индивида // Социальная и экономическая психология. Часть 1: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 213-218.
- Письменюк Е.С.* Психологические факторы выбора ценности карьеры в условиях неопределенности профессиональной деятельности // Социальная и экономическая психология. Часть 1: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 219-224.

Почебут Л.Г., Безносков Д.С. Социально-психологическая теория социального капитала организации // Социальная и экономическая психология. Часть 2: Новые научные направления. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 269-275.

Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000.

Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2004.

Русалинова А.А., Журавлев А.Л., Дробышева Т.В. История отечественной промышленной социальной психологии // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2018. Т. 3. № 3 (11). С. 199-217. URL: <http://soc-econom-psychology.ru/engine/documents/document642.pdf> (дата доступа 10.01.2019).

Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями. СПб.: СПбГУ, 1999.

Совместная деятельность: Методология, теория, практика / Отв. ред. А.Л. Журавлев, П.Н. Шихирев, Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1988.

Социальная и экономическая психология. Часть 1: Состояние и перспективы исследований / Отв. ред. Т.А. Нестик, Ю.В. Ковалева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.

Социальная и экономическая психология. Часть 2: Новые научные направления / Отв. ред. Ю.В. Ковалева, Т.А. Нестик. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.

Таранов Е.В., Грачев А.А., Гюппенен В.Н. Человек в производственной организации. Курган: Советское Зауралье, 1981.

Чикер В.А. Оценка персонала в организациях: современное видение // Социальная и экономическая психология. Часть 1: Состояние и

перспективы исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 246-253.

Юров И.А. Социально-психологические особенности эффективности деятельности менеджеров с различным уровнем образования // Социальная и экономическая психология. Часть 1: Состояние и перспективы исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 254-266

Handbook of industrial and organizational psychology / Ed. M.D. Dunnette. Chicago: Rand McNally and Co., 1976.

BIBLIOGRAFICHESKIJ SPISOK

Bazarov T.Yu. Upravlenie personalom razvivayushchejsya organizacii. М.: ИПК GS, 1996.

Grachev A.A. Prikladnaya social'naya psihologiya v deyatel'nosti psihologicheskoy sluzhby promyshlennogo predpriyatiya sovetskogo perioda (na primere social'no-psihologicheskoy sluzhby proizvodstvennogo ob"edineniya «Kurganpribor») // Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. 2016. T. 1. № 3 (3). S. 122-143. URL: <http://soc-econom-psychology.ru/engine/documents/document258.pdf> (data dostupa 10.01.2019).

Grachev A.A. Psihologicheskoe proektirovanie proizvodstvennoj organizacii. SPb.: In-t prakticheskoy psihologii, 2008.

Gryazeva-Dobshinskaya V.G., Dmitrieva Yu.A., Korobova S.Yu. Vektory social'no-rolevoj identichnosti menedzherov v kontekste resursov innovacionnogo razvitiya organizacii // Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 1: Sostoyanie i perspektivy issledovanij. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 141-147.

Derevyanko O.I. Variativnost' psihologicheskogo sodejstviya rukovoditel'yu v sostoyanii rolevogo konflikta (na primere socionomicheskogo tipa professij) // *Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 1: Sostoyanie i perspektivy issledovanij.* M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018. S. 148-155.

Dzhuehll L. Industrial'no-organizacionnaya psihologiya. SPb.: Piter, 2001.

Drynkina T.I., Karpova E.A. Sociokul'turnye osobennosti vospriyatiya i ocenki organizacionno-professional'nogo prostranstva // *Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 1: Sostoyanie i perspektivy issledovanij.* M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018. S. 156-164

Zhuravlev A.L., Zankovskij A.N. Tendencii razvitiya organizacionnoj psihologii // *Psihologicheskij zhurnal.* 2017. T. 38. № 2. S. 77-88.

Zhuravlev A.L. Psihologiya upravlencheskogo vzaimodejstviya (teoreticheskie i prikladnye problemy). M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2004.

Zankovskij A.N. Organizacionnaya psihologiya. M.: Flinta, 2002.

Koropec O.A., Fyodorova A.E. Toksicheskie praktiki upravleniya personalom: social'no-psihologicheskie aspekty // *Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 2: Novye nauchnye napravleniya.* M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018. S. 220-227.

Kuz'min E.S., Svencickij A.L. Promyshlennaya social'naya psihologiya / Pod. red. E.S. Kuz'mina, A.L. Svencickogo. L.: LGU, 1982.

Leonova A.B., Chernyshova O.N. Psihologiya truda i organizacionnaya psihologiya: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya. Hrestomatiya. M., 1995.

Lomov B.F., Zhuravlev A.L. Psihologiya i upravlenie. M: Znanie, 1978.

Obolenskaya A.G. Organizacionnyj vandalizm kak reakciya na ogranichenie svobody individa // *Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 1: Sostoyanie*

i perspektivy issledovanij. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018. S. 213-218.

Pis'menyuk E.S. Psihologicheskie faktory vybora cennosti kar'ery v usloviyah neopredelennosti professional'noj deyatel'nosti // Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 1: Sostoyanie i perspektivy issledovanij. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018. S. 219-224.

Pochebut L.G., Beznosov D.S. Social'no-psihologicheskaya teoriya social'nogo kapitala organizacii // Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 2: Novye nauchnye napravleniya. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018. S. 269-275.

Pochebut L.G., Chiker V.A. Organizacionnaya social'naya psihologiya. SPb.: Rech', 2000.

Psihologiya menedzhmenta / Pod red. G.S. Nikiforova. SPb.: Piter, 2004.

Rusalinova A.A., Zhuravlev A.L., Drobysheva T.V. Istoriya otechestvennoj promyshlennoj social'noj psihologii // Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. 2018. T. 3. № 3 (11). S. 199-217. URL: <http://soc-econom-psychology.ru/engine/documents/document642.pdf> (data dostupa 10.01.2019).

Svencickij A.L. Psihologiya upravleniya organizacijami. SPb.: SPbGU, 1999.

Sovmestnaya deyatel'nost': Metodologiya, teoriya, praktika / Otv. red. A.L. Zhuravlev, P.N. Shihirev, E.V. Shorohova. M.: Nauka, 1988.

Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 1: Sostoyanie i perspektivy issledovanij / Otv. red. T.A. Nestik, Yu.V. Kovaleva. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018.

Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 2: Novye nauchnye napravleniya / Otv. red. Yu.V. Kovaleva, T.A. Nestik. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018.

Taranov E.V., Grachev A.A., Gyuppenen V.N. Chelovek v proizvodstvennoj organizacii. Kurgan: Sovetskoe Zaural'e, 1981.

Chiker V.A. Ocenka personala v organizaciyah: sovremennoe videnie // Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 1: Sostoyanie i perspektivy issledovaniy. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018. S. 246-253.

Yurov I.A. Social'no-psihologicheskie osobennosti ehffektivnosti deyatel'nosti menedzherov s razlichnym urovnem obrazovaniya // Social'naya i ehkonomicheskaya psihologiya. Chast' 1: Sostoyanie i perspektivy issledovaniy. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2018. S. 254-266

Handbook of industrial and organizational psychology / Ed. M.D. Dunnette. Chicago: Rand McNally and Co., 1976.

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF THE ORGANIZATION AND MANAGEMENT

(on the materials of a scientific conference)**

A.A. Grachev*

*Sc.D. (psychology), leading fellow researcher, professor, laboratory of labor, ergonomic, engineer and organization psychology, FSFES Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences; 13-1, Yaroslavskaya str., Moscow, 129366; e-mail: agrat50@mail.ru

** The research was supported by RFBR № 18-013-00259A.

Summary. The conference devoted to the 45 anniversaries of the laboratory of social and economic psychology of IP RAS and the 70 anniversaries of the academician of RAS A.L. Zhuravlev, which took place on December 07, 2019 substantially reflected the current state of the Russian social psychology. The results of the researches of lab staff and their pupils were widely presented in the presentations and were included in the compendium of the conference. The main feature of this compendium was the representation of both theoretical, and practical developments in the field of social psychology that show the leading role of the laboratory developing the directions of researches that is perspective for domestic social psychology. It wholly concerns the conference panel "Social and Psychological Problems of the Organization and Management in the conditions of Uncertainty". The panel, despite a small list of participants, presented the current state of area relevant for applied social psychology, – to social-organizational psychology which is connected and grows both from organizational psychology, and from psychology of work and psychology of management, and its researches are substantially realized in works of domestic psychological and sociological services. The results of the works directed to studying the social and role identity of heads, performance assessment, the factors defining the role conflict of the head (personal and organizational), toxic management and toxic factors of a working environment, communicative features of managers depending on education level were presented on the panel. Besides, the researches of the process of transition from the activity of executing to administrative, the cultural conditionality of the heads cognitive representations, the readiness of managers for risk, the factors of organizational vandalism as well as the choice of the organization attracted the big interest.

Keywords: domestic social psychology; laboratory of social and economic psychology of IP RAS; organizational psychology, social psychology of work, psychology of management, theory and methods of organizational social psychology; prospects of domestic organizational social psychology.