

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
Кафедра консультационной психологии

**А. О. Грицай
М. И. Фаерман**

Методы изучения личности, группы, организации

Методические указания

*Рекомендовано
Научно-методическим советом университета
для студентов, обучающихся по специальности Психология*

Ярославль 2009

УДК 159.9.001.5
ББК Ю 9я73
Г 82

*Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2009 года*

Рецензент
кафедра консультационной психологии
Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова

Грицай, А. О. Методы изучения личности, группы, организации: метод. указания / А. О. Грицай, М. И. Фаерман; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2009. – 56 с.

В методических указаниях рассматривается широкий спектр вопросов, связанных с психологическим анализом организации на уровнях личности, группы и собственно организации; методами и технологиями их исследования. Раскрываются основы психологической и организационной диагностики, теоретическая база и алгоритм проведения исследования с помощью ряда методов и методик, используемых в современном менеджменте, маркетинге и психологии.

Предназначены для студентов, обучающихся по специальности 030301 Психология (дисциплина «Методы изучения личности, группы, организации», блок СД), очной формы обучения.

УДК 159.9.001.5
ББК Ю 9я73

© Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, 2009

Основные понятия

Личностный уровень исследования – это все психические проявления (феномены) личностного порядка (присущие личности), влияющие на инновационное поведение участников организационного нововведения, и индивидуальные особенности (психологические, физиологические, социальные), оказывающие влияние на обозначенные процессы и явления.

Групповой уровень исследования – это все социально-психологические феномены группового порядка (присущие реальной группе), влияющие на возникновение тех или иных форм организационного поведения персонала.

Организационный уровень исследования – это все социально-психологические, экономические и социальные проявления, присущие организационной культуре предприятия в широком смысле, влияющие на возникновение тех или иных психологических феноменов, реакций персонала, обуславливающие организационное поведение.

Организация – систематизированное, сознательное объединение действий людей, преследующее достижение определенных целей.

В организации переплетаются и находятся во взаимозависимости интересы личности и групп, стимулы и ограничения, жесткая технология и инновации, безусловная дисциплина и свободное творчество, нормативные требования и неформальные инициативы. У организаций есть свой облик, своя культура, традиции и репутация. Они уверенно развиваются, когда имеют обоснованную стратегию и эффективно используют ресурсы, перестраиваются, когда перестают отвечать избранным целям.

Наиболее практически важным свойством организации является прирост дополнительной энергии, превышающей сумму индивидуальных усилий их участников. Это явление названо **синергией**. Причем в организациях это явление оказывается управляемым, его можно усиливать, видоизменять.

Психологическая диагностика – в узком понимании – психологический диагноз. Информация о психологических особенностях исследуемого.

В узком смысле психодиагностика – психологическое тестирование, в широком – психологическое исследование.

Психодиагностика личности – индивидуальная психодиагностика. Как правило, производится с целью выявления психологических особенностей людей, имеющих "сбои" в выполнении своих функциональных обязанностей на предприятии, нарушения социальной и профессиональной адаптации, отличающихся конфликтностью поведения в коллективе или с целью получения дополнительного материала для проведения психокоррекционной работы с лицами, имеющими акцентуации характера.

Психодиагностика группы производится с целью оценки особенностей межличностных отношений в подчиненных группах, для выявления неформальных лидеров, их направленности, социального статуса сотрудника(ов), уровня авторитетности руководства, определения аутсайдеров, возможных предконфликтных ситуаций и др.

1. Организация как объект изучения психолога-консультанта

1.1. Определение организации

Среди общественных институтов коммерческие организации – новички. Их история в западном мире охватывает только 500-летний период человеческой цивилизации. За это время они добились колоссальных успехов в производстве материальных благ. Организации были главными средствами обеспечения взрывообразно растущего мирового населения товарами и услугами. В грядущие годы, по мере того как развивающиеся страны повышают свой уровень жизни, организации будут еще более необходимы.

А. И. Пригожин предлагает рассматривать термин «организация», как минимум, в трех аспектах:

1. Так может называться искусственное объединение институционального характера, занимающее определенное место в обществе и предназначенное для выполнения более или менее ясно

очерченной функции. В этом смысле организация выступает как социальный институт с известным статусом и рассматривается как стационарный объект. В таком значении слово «организация» относится к предприятию.

2. Этот термин может означать определенную организационную деятельность. Здесь организация – процесс, связанный с созидательным воздействием на объект; понятие «организация» совпадает с понятием «управление».

3. Организация как упорядоченность какого-либо объекта выступает как свойство, атрибут объекта.

Для нас наибольшее значение имеет первый смысл термина, так как нам важно понять, что такое социальная организация как объект.

В литературе часто можно встретить понимание социальной организации, согласно которому последняя появляется, когда части начинают работать на целое. Но, как справедливо замечает А. И. Пригожин, здесь не учитываются особенности этих элементов. Он дает такое определение: **организации возникают, когда достижение каких-либо общих целей осуществляется через достижение индивидуальных целей или же когда достижение индивидуальных целей осуществляется через выдвижение и достижение общих целей [16]**. Первый способ характерен для деловых организаций, второй – для организаций союзного типа. При таком подходе организация выступает как среда обмена между целым и его элементами. В ней для этого образуются «точки интеграции», в которых сопрягаются интересы индивидов и задачи организации.

С точки зрения А. И. Пригожина, цель является категорическим признаком любой организации, для реализации которой необходимы иерархическое построение и управление. Резюмируя все вышеизложенное, можно предложить следующее **определение: организация есть иерархическая и управляемая социальная общность, которая может выступать как социальный инструмент, так и безличная структура [16]**.

Зачем же создаются организации? Одна из причин – синергия – прирост дополнительной энергии, превышающий сумму инди-