



Факультет социальных наук НИУ ВШЭ
Департамент психологии

Научно-учебная группа «Психология
организационной коммуникации»

XIV научно-практическая конференция
с международным участием
«Организационная психология:
люди и риски»
Саратов, 27-28 апреля 2023 г.

Перспективы позитивной организационной доктрины в России

В.А. Штроо



Терминологические уточнения

ПАРАДИГМА

Система основных научных достижений (теорий, методов), по образу которых организуется исследовательская практика ученых в конкретной области знания в данный период.

Ключевое понятие концепции науки, разработанной Томасом Куном; образец рациональной деятельности ученого, принятый и безоговорочно поддерживаемый научным сообществом.

ДОКТРИНА

Учение, научная или философская теория; система, руководящий теоретический или политический принцип.

Систематизированное учение, целостная концепция, совокупность принципов, используемых в качестве основы программы действия.



Источник личного интереса

В 1998 году, будучи президентом Американской психологической ассоциации, Мартин Селигман выступил с призывом дополнить традиционные задачи психологии новыми: изучать то, ради чего стоит жить. Говорят, с этого началась история позитивной психологии.

В основе позитивной психологии три направления: во-первых — изучение позитивных чувств, во-вторых — выявление положительных черт характера, в-третьих — исследование социальных институтов, способствующих развитию лучших человеческих качеств (к примеру, семья).



Мартин Селигман (англ. Martin E. P. Seligman; 12 августа 1942, Олбани, Нью-Йорк, США) — американский психолог, основоположник позитивной психологии.



Источник личного интереса

Однако премию Американской психологической ассоциации за выдающиеся научные достижения в течение первых десяти лет своей работы Мартин Селигман получил в 1976 году за **теорию выученной беспомощности.**

А еще: атрибутивный стиль личности



Мартин Селигман (англ. Martin E. P. Seligman; 12 августа 1942, Олбани, Нью-Йорк, США) — американский психолог, основоположник позитивной психологии.



Источник личного интереса

Интерес к новой области знания
обычно пробуждают ученики
(аспиранты)...

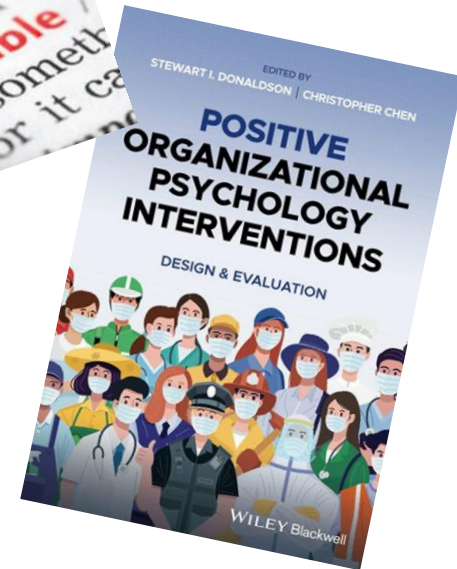
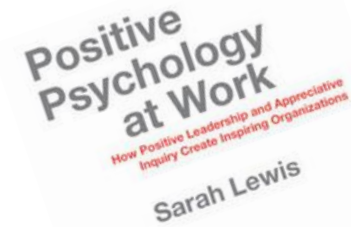
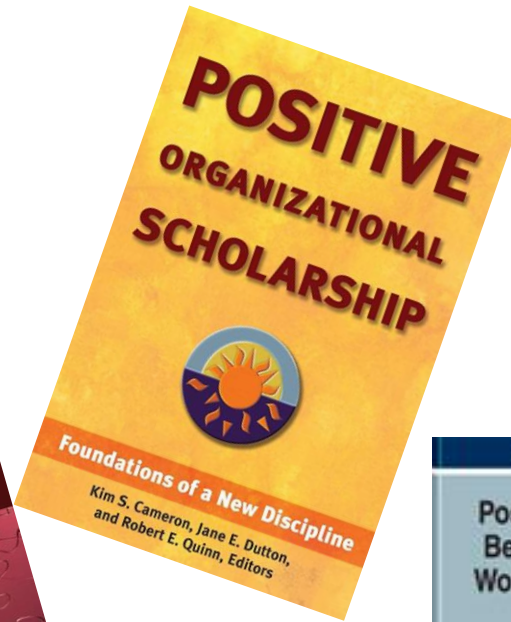
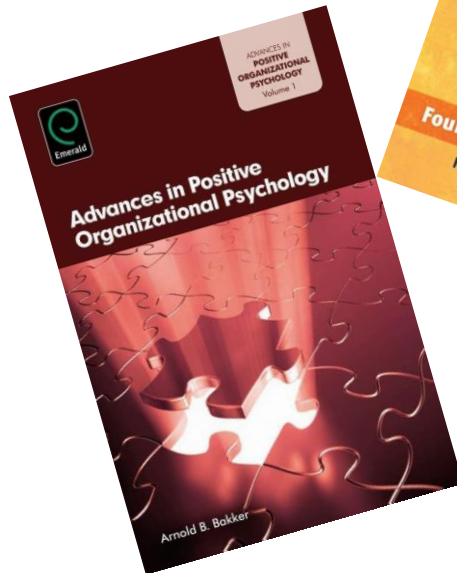
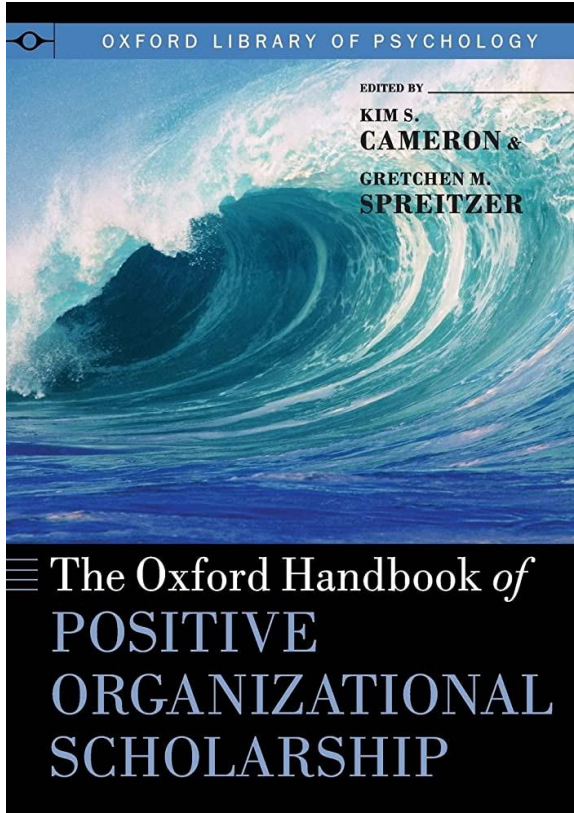
Наумцева Е. А. Социально–психологические
предпосылки психологической готовности к
организационным изменениям (2020).

Дайнеко В.В. Психологический капитал и
смыслоразнообразные ориентации как факторы
позитивного организационного поведения (2024)





Всплеск интереса к позитивной организационной психологии на Западе (начало 2000-х гг.)





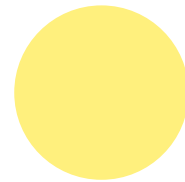
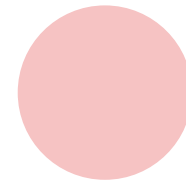
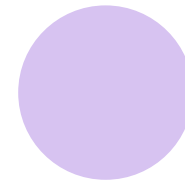
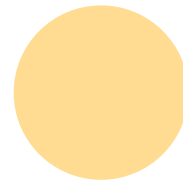
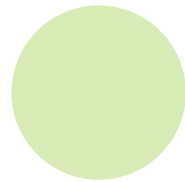
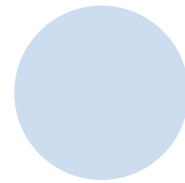
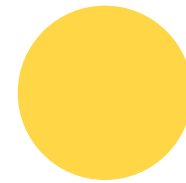
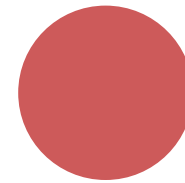
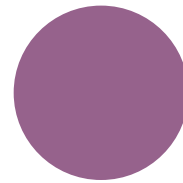
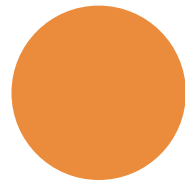
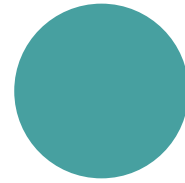
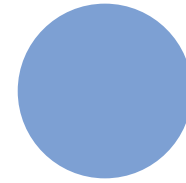
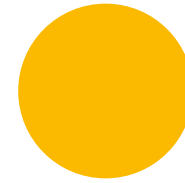
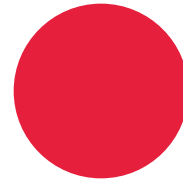
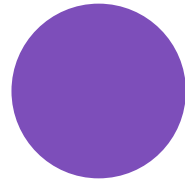
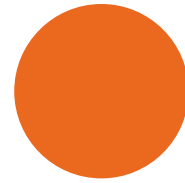
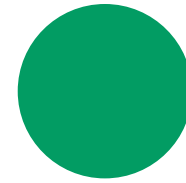
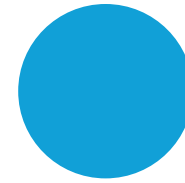
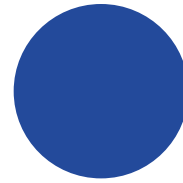
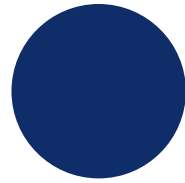
Структура и истоки позитивного организационного учения.

Источник: Дайнеко В. В.
Позитивная организационная
доктрина: позитивное
организационное поведение Ф.
Лютанса и позитивное
организационное видение К.
Камерона [Электронный ресурс]
// Организационная психология,
2022. Т. 12. № 1. С. 175-200.





КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ



ПОЗИТИВНОЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ



По мнению Ф. Лютанса, **позитивное организационное поведение** может быть описано пятью составляющими:

- **уверенность в себе**, или самоэффективность (*confidence / self-efficacy*),
- **надежда** (*hope*),
- **оптимизм** (*optimism*),
- **субъективное благополучие**, или счастье (*subjective well-being / happiness*) и
- **эмоциональный интеллект** (*emotional intelligence*) (Luthans, 2002).

ПОЗИТИВНОЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

С. Дутта и П. Кхатри выделяют следующие аспекты данного конструкта (Dutta, Khatri, 2017):

1) **доказательность** подчёркивает, что позитивное организационное поведение должно иметь конкретную теоретическую и эмпирическую обоснованность:

2) **разработанность** указывает на то, что благодаря хорошо продуманным и спланированным усилиям по развитию позитивного организационного поведения, сильные стороны личности сотрудников организации могут совершенствоваться у сотрудников организации;

3) **управляемость**, заключается в том, что после того, как сильные стороны позитивного организационного поведения будут развиты, ими можно будет управлять.





(ПОЗИТИВНЫЙ) ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Психологический капитал определяется как **положительное психологическое состояние личности**, характеризующееся в том, чтобы

- брать на себя ответственность и прилагать необходимые усилия для решения сложных задач;
- создавать положительный образ достижения успеха в настоящем и будущем;
- проявлять настойчивость в достижении поставленных целей и при необходимости корректирование пути по их достижению;
- поддерживать и продолжать движение к целям несмотря на ситуации невзгод и возникающих проблем (Luthans, Youssef et al., 2007).





А также уже хорошо известные в ПОЗИТИВНОЙ ПСИХОЛОГИИ:

- Увлеченность работой
- Вовлеченность в организацию
- Субъективное благополучие
- Психологическое благополучие
- Жизнестойкость

и другие...





А ЧТО В РОССИИ?





Удалось найти в российском литературном пространстве на тему «Позитивная организационная доктрина» за период 2010-2023 гг.

19

Статей в
русскоязычных
научных журналах

6

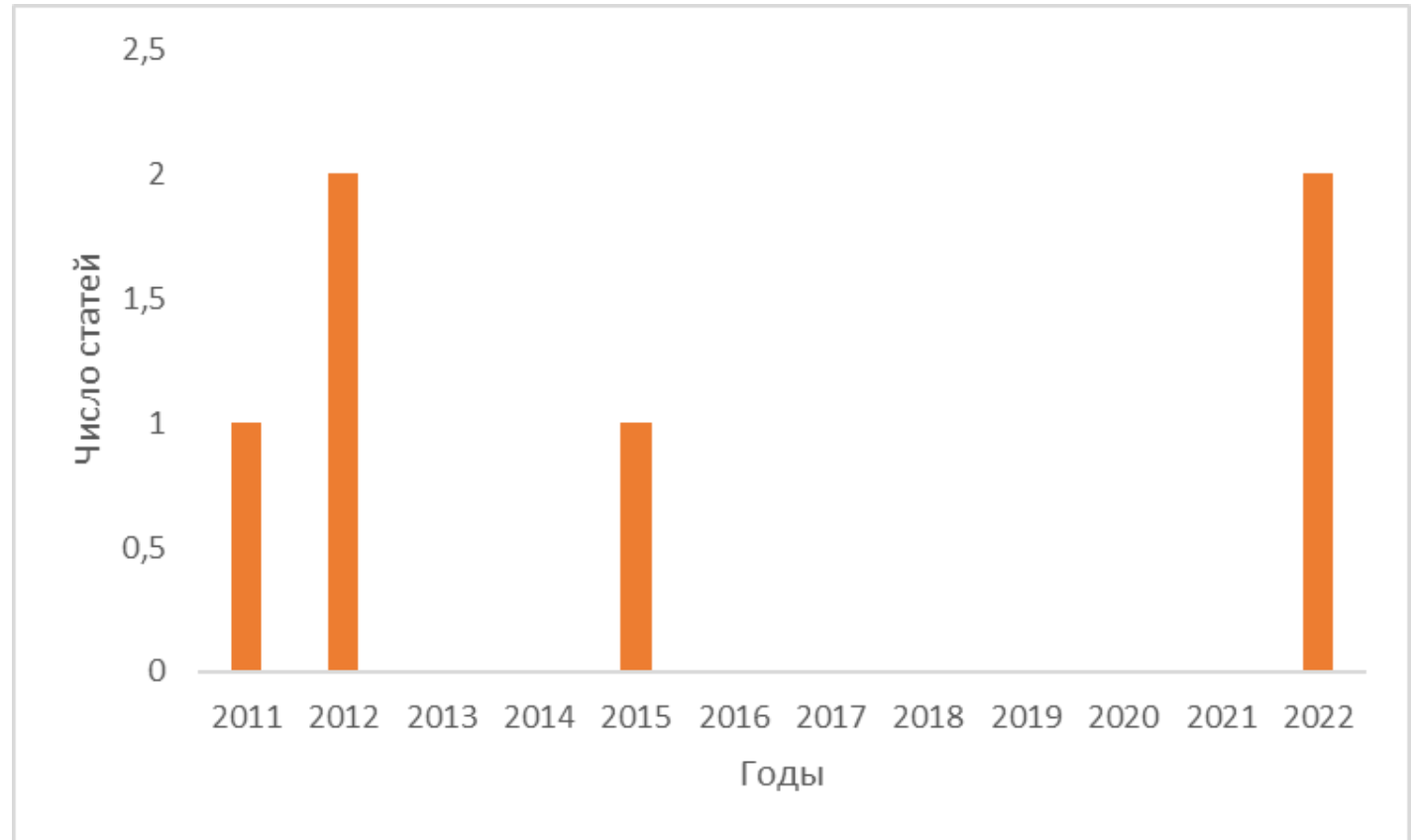
Статей в журнале
«Организационная
психология»

3

Книги



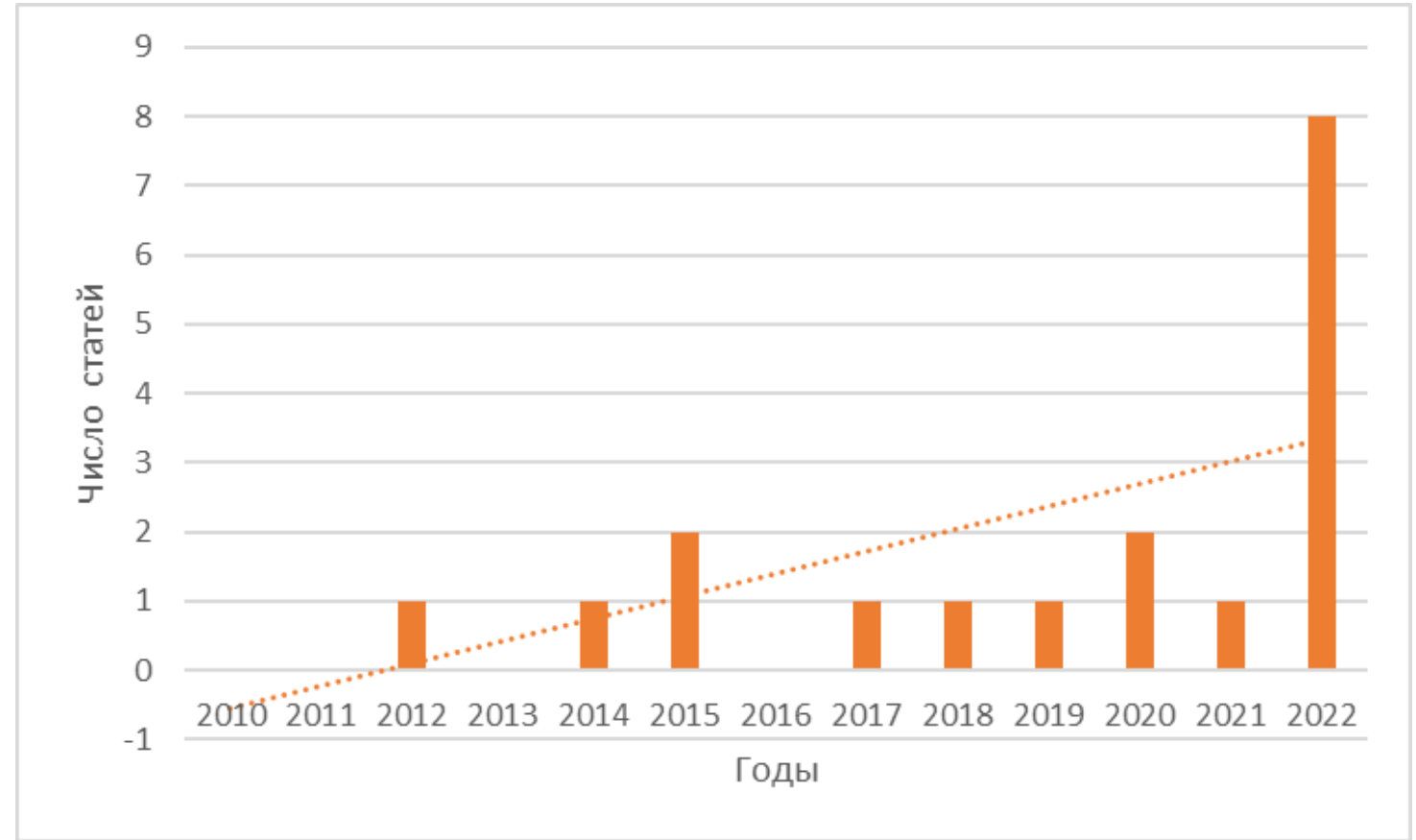
Количество статей, посвященных позитивной организационной психологии, опубликованных в журнале «Организационная психология» (НИУ ВШЭ) в период 2011-2022 гг.
Всего: 6 статей.



Источник: Журнал «Организационная психология»
URL: orgpsyjournal.hse.ru



Количество статей, посвященных
позитивной организационной
психологии, опубликованных в
российских научных журналах в
период 2010-2022 гг.
Всего: 18 статей



Источник: Научная электронная библиотека (НЭБ)
URL: elibrary.ru



Раскладка количества статей по запросам на конкретное ключевое слово

Ключевое слово	Всего	Из них – релевантных запросу
позитивная организационная психология	1	1
позитивное организационное поведение	5	5
позитивное организационное учение	0	0
позитивный психологический капитал	3	3
психологический капитал	46	12



В 2017 г. в Санкт-Петербурге вышла коллективная монография «Позитивная психология менеджмента»

Никифоров, Г.С. Позитивная психология менеджмента : Монография / Г.С. Никифоров — Москва : Проспект, 2017. — 319 с.

Оглавление

Предисловие

Раздел I. История психологии менеджмента

Раздел II. Организация

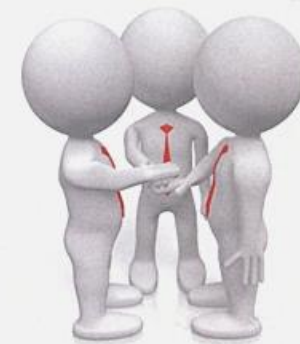
Раздел III. Менеджер

Раздел IV. Персонал

ПОЗИТИВНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Монография

Под редакцией доктора психологических наук,
профессора **Г. С. Никифорова**



Репутация организации — позитивный аспект / Лень как стратегия поиска индивидуального преферендума в организации / Оптимизм как ресурс противодействия менеджеров экономическим кризисам / Позитивная коммуникация руководителей / Психологическое благополучие персонала: мотивационный аспект



ПРОСПЕКТ



Из предисловия

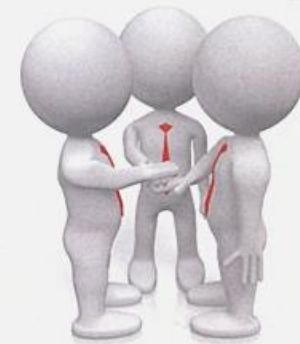
Начало формирования основ позитивного менеджмента на Западе относится к 30–60-м гг. XX в. и связано с периодом, получившим название школы «человеческих отношений». Представители данного направления пытались наполнить методы управления гуманным содержанием. Они сумели показать важную роль неформальных отношений в деятельности организации.

Пришло понимание, что ими следует управлять, и прежде всего в форме сотрудничества работников и администрации. Главный вывод заключается в том, что на эффективность трудового поведения работника, рост производительности его труда в большей мере оказывают влияние психологические и социальные факторы, чем материальные стимулы.

ПОЗИТИВНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА

Монография

Под редакцией доктора психологических наук,
профессора Г. С. Никифорова



Репутация организации — позитивный аспект / Лень как стратегия
поиска индивидуального преферендума в организации / Оптимизм как
ресурс противодействия менеджеров экономическим кризисам /
Позитивная коммуникация руководителей / Психологическое
благополучие персонала: мотивационный аспект





В 2023 году в Москве вышла книга «Счастливая компания»

Базаров Т.Ю., Крымов А.А. Счастливая компания: секреты практической психологии. М.: Изд-во Моск. Ин-та психоанализа, 2023. – 174 с.

В Главе 1 анализируются современные представления о счастье как с научной, так и с литературной, поэтической точки зрения.

В Главе 2 рассматриваются примеры счастливых и несчастливых компаний, основанные как на личном опыте авторов, так и на литературных источниках. Ставится вопрос о прагматике счастья: влияние этого феномена на благополучие и устойчивость компании в кризисных условиях.

Глава 3 посвящена подходам к организации, как объекта исследования. Предлагается оригинальная авторская модель компании как объекта практической психологии.





В 2023 году в Москве вышла книга «Счастливая компания»

Базаров Т.Ю., Крымов А.А. Счастливая компания: секреты практической психологии. М.: Изд-во Моск. Ин-та психоанализа, 2023. – 174 с.

Главы 4 и 5 раскрывают проблему управления компанией как человеческого сообщества. Для этого введено оригинальное понятие «трансубъектности», характеризующее организацию как коллективного субъекта деятельности.

Главы 6-8 раскрывают структуру и закономерности компании как специфической формы сообщества, для чего используется понятие хронотопа, как среды его жизнедеятельности.

Глава 9 посвящена применению описанных в книге понятий, моделей и механизмов к управлению компанией в условиях перманентных турбулентностей 1-й четверти XXI века.





В том же 2023 году вышла еще одна книга — научная монография, пронизанная духом позитивной организационной психологии: Булгаков А.В. Мудрая человечность организации: размышления, измерения, перспективы. Монография – М.: Перспектива: 2023. – 204 с.

Из аннотации:

Монография посвящена обоснованию и раскрытию содержания понятия мудрая человечность организации. Впервые в российской социальной психологии гармонично совмещаются общенаучные термины человечность и мудрость в контексте развития организаций различного типа и сфер профессиональной деятельности. Представлены результаты теоретического анализа философских, социологических, культурологических, психологических теорий и концепций по проблеме.



Булгаков Александр Владимирович, доктор психологических наук (2007), профессор (2008), действительный член Академии военных наук (2008), Международной академии психологических наук (2010), Международной академии педагогического образования (2011), автор более 180 научных работ. Руководитель 14 кандидатских и консультант 2 докторских исследований в области социальной, педагогической психологии, психологии труда.

Монография посвящена обоснованию и раскрытию содержания понятия мудрая человечность организации. Впервые в российской социальной психологии гармонично совмещаются общенаучные термины человечность и мудрость в контексте развития организаций различного типа и сфер профессиональной деятельности. Представлены результаты теоретического анализа философских, социологических, культурологических, психологических теорий и концепций по проблеме. Проведена операционализация понятий, обоснован диагностический инструментарий. На примере серий эмпирических исследований показаны возможности использования мудрой человечности для управления персоналом организаций экономики, образования, правоохранения, культуры, намечены перспективы использования.

Мудрая человечность организации: размышления, измерения, перспективы
А.В. Булгаков

А.В. Булгаков

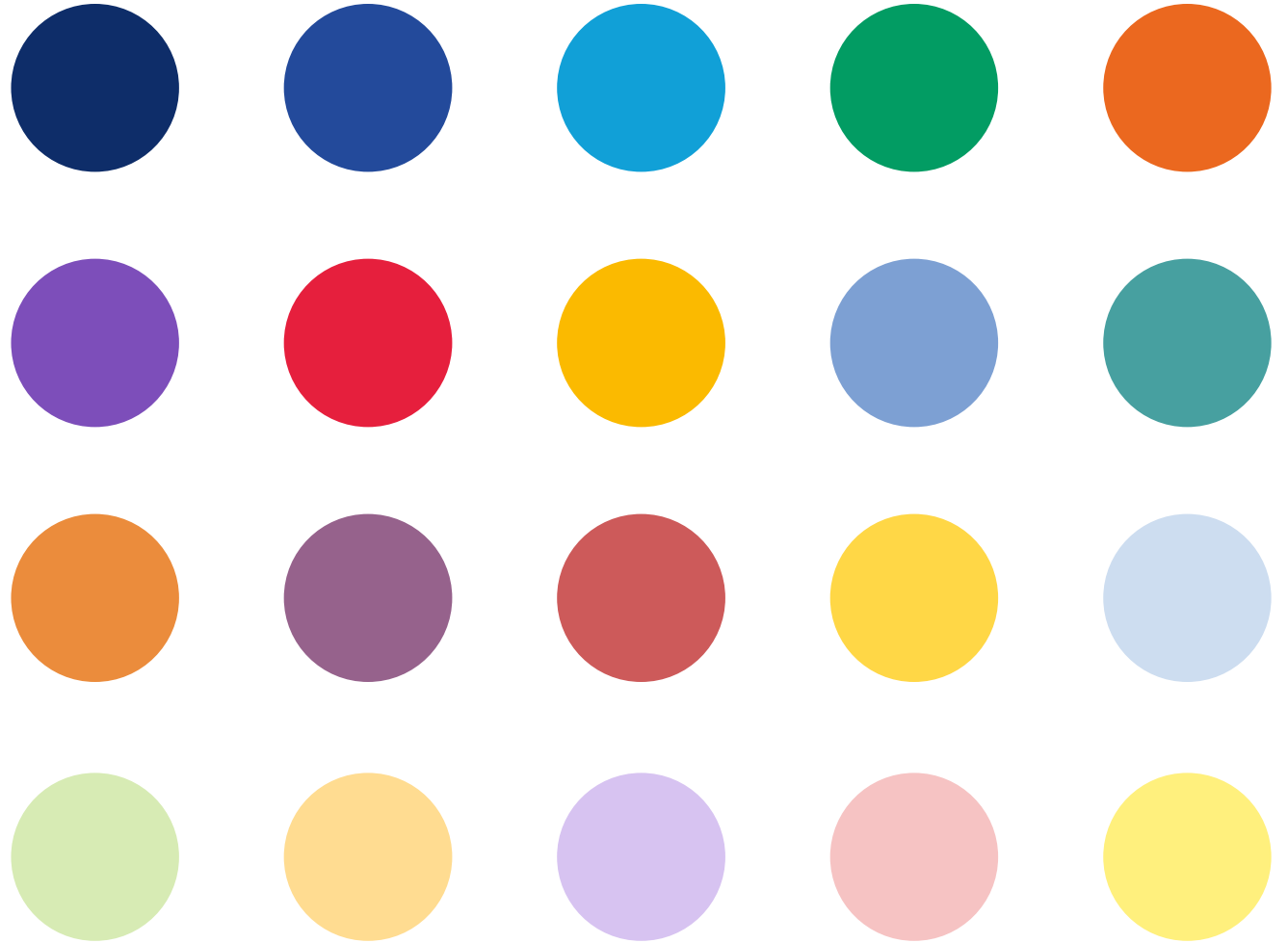
МУДРАЯ ЧЕЛОВЕЧНОСТЬ
ОРГАНИЗАЦИИ

Размышления, измерения,
перспективы

Москва
2023



Что в итоге?





Предлагаемый Глоссарий (1)

Позитивное организационное поведение (*positive organizational behavior, POB*) — концепция Фреда Лютанса, созданная в рамках позитивного организационного учения и направленная на изучение и применение позитивно ориентированных сильных сторон человека и психологических способностей, которые можно измерить, развить и использовать для эффективного управления и повышения производительности на рабочем месте (Luthans, 2002, p. 60).



Предлагаемый Глоссарий (2)

Позитивное организационное видение (*positive organizational scholarship, POS*) — концепция Кима Камерона, созданная в рамках позитивного организационного учения, обосновывающая особый способ восприятия (и понимания) организационной действительности, направленная на изучение позитивных результатов, процессов и свойств организации и её членов, фокусирующаяся на динамике и достижении в перспективе превосходства, процветания, изобилия и устойчивости (Cameron, Dutton, Quinn, Wrzesniewski, 2003, p. 4).



Предлагаемый Глоссарий (3)

Позитивная организационная психология (*positive organizational psychology*) — «зонтичное» понятие, объединяющее научные исследования, направленные на изучение положительного субъективного опыта и качеств сотрудников на рабочем месте, результаты которого могут быть применимы для повышения эффективности и качества жизни в организациях (Donaldson et al., 2010, p. 178).



Предлагаемый Глоссарий (4)

Позитивная организационная доктрина (учение) — направление прикладной позитивной психологии, обобщающее исследования позитивных процессов, происходящих как на индивидуальном, так и на организационном уровнях в компаниях (Donaldson, Csikszentmihalyi, Nakamura, 2011, p. 138).



Какой прогноз?

*Осторожный
оптимизм))*





ВАЖНО

Публикация подготовлена в ходе проведения исследования (№ проекта 22-00-014 «Психологические факторы адаптации сотрудников к цифровой трансформации внутриорганизационной коммуникации») в рамках Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ)».

The publication was prepared within the framework of the Academic Fund Program at HSE University (grant No 22-00-014 “Psychological Factors of Employee Adaptation to Digital Transformation of Intraorganizational Communication”).



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!