

ПСИХОЛОГИЯ РАБОТНИКА В ПРЕДМЕТНОМ ПОЛЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ¹

© 2018 г. А. А. Грачев

*Ведущий научный сотрудник, доктор психологических наук, профессор,
Институт психологии Российской академии наук, г. Москва;
E-mail: agrat50@mail.ru*

В статье обосновывается психологическая модель работника, позволяющая расширить и структурировать предметное поле современной организационной психологии. Модель предполагает четыре измерения работника – мотивация, способности, образ работы и рабочая культура, реализующиеся в пяти основных ролях - члена организации, профессионала, руководителя, подчиненного и коллеги. Каждое из четырех измерений представлено в определенной концептуальной модели и основном критерии эффективности рабочего поведения (мотивация – степень реализации жизненных ориентаций, способности - работоспособность, образ работы – продуктивность образа, рабочая культура - культуросообразность работника).

Ключевые слова: предмет организационной психологии, психология работника, эффективность работника, член организации, профессионал, руководитель, подчиненный, коллега, мотивация, работоспособность, образ работы, рабочая культура.

Данная статья является развитием подхода, обозначенного в наших предыдущих публикациях (Грачев, 2018а; Грачев, 2018б), и направлена на развитие предметного поля современной организационной психологии. Несмотря на то, что организационная психология получила признание как прикладная наука, можно утверждать, что она находится в процессе своего становления. Предмет и проблемное поле организационной психологии

¹ Исследование выполнено по Государственному заданию № 0159-2018-0001 "Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций"

стали объектом специального анализа в недавней работе А.Л. Журавлева и А.Н. Занковского (Журавлев, Занковский, 2017), которые определяют, что а) психология труда и организационная психология непосредственно связаны друг с другом, б) дальнейшая гуманизация управления повышает востребованность организационной психологии, определяя ее центром человека в организации. В соответствии с этим можно утверждать, что на следующем этапе развития организационной психологии необходимо обратиться к обоснованию предметного поля организационной психологии и, в соответствии с этим, - к обоснованию модели *человека-работника*. В этой связи концептуализация понятия «работник» позволит определить направления исследований в области теоретической и прикладной организационной психологии и систематизировать основные понятия. Основаниями для такой концептуализации могут служить условия *эффективности человека как работника*, которые проявляются в *рабочем поведении*.

Традиционное понимание эффективности работы характеризуется тем, что эта эффективность зависит от двух характеристик – *мотивации и способностей* (см., например, Handbook ..., 1976). Следует заметить, что в современной психологии (и не только в ней) используется более широкое, чем способности, понятие – компетентность (см., например, Толочек, 2017). Однако для обоснования психологической модели работника все-таки продуктивнее использовать именно понятие способностей, представляющее психологическое ядро компетентности (соотношение понятий компетенция, компетентность и способности представлено в наших предыдущих работах).

Развитие психологии труда и инженерной психологии обусловило значимость третьей характеристики – когнитивной *составляющей работы*, что привело к обоснованию понятий «оперативный образ», «концептуальная модель», «картина мира профессионала». Имеет смысл понимать эту когнитивную составляющую во всех ее проявлениях как *образ работы*.

Наконец, четвертая характеристика работника – *рабочая культура* – обусловлена как психологией труда (к примеру, профессиональная культура, культура безопасности), так и введением в научный обиход понятия «организационная культура», имеющей явно выраженное психологическое основание. Эта рабочая культура преимущественно реализуется и формируется в *основных ролях работника*. Эти роли проявляют работника как *субъекта трудовых отношений*. Эта субъектность имеет три аспекта: человек проявляет себя как субъект а) профессиональной деятельности, б) делового взаимодействия и в) организационной активности. Работник как субъект профессиональной деятельности проявляет себя как *профессионал*. В деловом же взаимодействии он может реализовать три роли – *руководитель, подчиненный, коллега*. А организационную активность он проявляет как *член организации*.

В своем поведении работник реализует все пять ролей, приоритетность которых определяется как его индивидуально-психологическими особенностями, так и особенностями организационной культуры.

Среди четырех характеристик ведущей является мотивация: именно она определяет использование способностей и формирование образов, включенных в регуляцию поведения работника.

Четыре эти характеристики имеют основания на более общем уровне – на уровне психологии человека – и, соответственно, представлены в трех основных понятиях – *жизнелюбие* (любовь к жизни), *жизнеспособность*, *картина мира и психологическая культура человека*. В приложении к работнику эти понятия представлены как *трудолюбие, работоспособность, образ работы и рабочая культура*. Эти характеристики проявляются в четырех соответствующих критериях эффективности рабочего поведения (см. таблицу 1).

Таблица 1. Критерии эффективности поведения работника

Характеристика работника	Критерий эффективности
Рабочая мотивация (трудолюбие)	Степень реализации жизненных ориентаций работника
Способности (работоспособность)	Высокий уровень работоспособности
Образ работы	Продуктивный образ работы
Рабочая культура (культуросообразность работника)	Степень соответствия норм и ценностей работника нормам и ценностям соответствующей рабочей роли

МОТИВАЦИЯ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ОРИЕНТАЦИИ ЧЕЛОВЕКА НА РАБОТУ

В организационной психологии и психологии труда в рабочей мотивации обычно выделяют два ее аспекта – **содержательный** (моделей потребностей, удовлетворенности) и **процессуальный** (модели, описывающие регуляцию поведения работника в определенных рабочих ситуациях). Эти модели а) существуют относительно изолированно друг от друга и б) обычно не вписываются в общую систему регуляции поведения человека. В этом отношении продуктивно использование понятия жизненных ориентаций, обоснованное в наших прежних работах (Грачев, 1999; Грачев, 2008) и основанное на работах З. Фрейда, Э. Фромма, В. Франкла, А. Маслоу, С.Л. Рубинштейна и др. Эта модель имеет прикладной характер и состоит из трех компонентов – ориентаций на **удовольствие** (дефицитарной), **самореализацию** и **духовные ценности**. Каждая из этих ориентаций имеет свои специфические особенности, которые проявляются в типичном способе реализации жизненной ориентации в типичных ситуациях жизнедеятельности. Эти особенности выражены в трех группах соответствующих **мотивационных характеристик работника**:

1. *Дефицитарные*: ориентация на личную выгоду; заинтересованность в удовлетворении материальных потребностей; желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу; стремление к благоприятному положению в группе; стремление к признанию, высокой

оценке со стороны значимых людей; желание влиять на производственную жизнь; стремление как можно больше отдыхать во время работы, затрачивать меньше усилий.

2. *Самореализационные*: заинтересованность в выполнении сложных, но посильных производственных заданий; стремление выложиться полностью время работы; большая включенность в работу; отношение к работе как к части себя; заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с коллегами; проявление широких познавательных интересов в сфере работы.

3. *Духовные*: отношение к работе как к средству для самосовершенствования; видение смысла жизни в работе; переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе; стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе; готовность отдать себя работе; жертвовать собой во имя работы.

Поскольку мотивационные характеристики понимаются как ведущие среди четырех характеристик работника, их можно использовать не только для характеристики мотивации работника, но и для определения требований к способностям работника, образу работы и культуры работника.

РАБОТОСПОСОБНОСТЬ

Работоспособность имеет две формы: а) проявление жизнеспособности в работе (способности реализовать в работе свои жизненные ориентации), б) соответствие качеств человека требованиям работы (профессионально важные качества). (Именно первая форма привлекает в наше время, пожалуй, наибольшее внимание (см., например, Махнач, Дикая, 2018).

Первая форма – *способность работника реализовать свои жизненные ориентации* – может быть представлена в трех группах способностей, соответствующих трем жизненным ориентациям:

1. *Дефицитарные способности*: обеспечить материальные условия существования; позаботиться о своем здоровье во время работы;

организовать свою работу по критериям достаточной простоты и безопасности; установить благоприятные отношения с коллегами, руководителями и подчиненными; быть успешным и презентировать свою успешность значимым лицам.

2. *Самореализационные способности:* адекватно оценить свои потенциалы – практический, когнитивный, коммуникативный; определить сложные, но посильные производственные задания; определить познавательный интерес к различным аспектам своей работы; определить условия для интенсивного и глубокого общения на работе.

3. *Духовные способности:* построить свою рабочую философию; определить и организовать рабочие условия по критерию самосовершенствования; определить свое место в общей системе работ и ответственность за личные результаты в этой системе; оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе.

Вторая форма – *профессионально важные качества* - может быть представлена в виде общих и специальных (соответствующих конкретной профессии) способностей.

Общие способности работника в их содержательном аспекте можно определить в соответствии с тремя формами человеческой активности (когнитивной, коммуникативной и деятельностной) как *практические* (волевые качества), *когнитивные* и *коммуникативные*.

Практические способности работника могут быть представлены в двух моделях – модели *профессиональной деятельности* (критерии эффективности – а) высокие результаты и б) скорость освоения профессиональной деятельности) и модели *принятия решений* (критерий эффективности – оптимальное решение: максимальная ценность результата, высокая вероятность получения результата, минимальные затраты на получение результата).

Когнитивные способности работника проявляются в *способности решать задачи*, на чем основаны представления об интеллекте. (Критерий эффективности: быстрое решение разнообразных задач максимального уровня сложности).

Коммуникативные способности работника – способности установить оптимальное взаимодействие с партнером (коллегой, начальником, подчиненным, рабочей группой).

В формально-динамическом аспекте общие способности могут быть представлены как *системные характеристики поведения* (Грачев, 2008), основанные на работах Б.Д. Теплова и В.Д. Небылицына: *лабильность* – скорость вхождения работника в освоенный ранее режим работы; *устойчивость* – время поддержания оптимального режима работы; *подвижность* – скорость смены одного ранее освоенного режима работы на другой, также знакомый; *динамичность* – скорость освоения ранее не знакомого режима работы; *резистентность* – способность работника сохранять оптимальный режим работы в условиях помех.

ОБРАЗ РАБОТЫ

Образ работы в рассматриваемом аспекте имеет форму терминального образа, который можно понимать, как *предельный образ, связанный с конечными* (терминальными в терминологии М.Рокича) *жизненными ценностями* (Грачев, 2008; Грачев, 2013).

Методический смысл понятия терминального образа заключается в том, что эти образы могут актуализироваться, диагностироваться и формироваться по определенным критериям. В этой связи может быть полезен анализ *характеристик и особенностей* терминальных образов с точки зрения использования их в методическом аспекте, имея в виду то, что характеристики различают эти образы по количественным

параметрам, а особенности описывают терминальные образы с точки зрения содержания и функций

Образ работы непосредственно связан с системой жизненных смыслов, ценностных ориентаций человека и выступает компонентом *картины (образа) мира*. В образе работы можно выделить *три значимые составляющие*: а) *трудовая философия* как проявление образа *идеального* – совокупность представлений работника об основных ценностях, принципах профессиональной деятельности и способах их реализации; б) *образ реального* – представления работника о своей *профессиональной деятельности, реальных организации, среде, ситуациях и других работниках*, в) *составляющая, обеспечивающая презентацию* этого образа для референтных Других (работников, родных, знакомых, руководителей, подчиненных и т.д.).

Трудовая философия работника проявляется в его образе **идеальной работы**, характеристики которой также можно вывести из модели жизненных ориентаций работника.

Дефицитарные характеристики идеальной работы: дает возможность удовлетворить материальные потребности работника; простая, хорошо организованная, безопасная; дает возможности для установления благоприятных отношений с коллегами; связана с признанием, высокой оценкой со стороны значимых для работника людей; дает возможность личного влияния работника на производственную жизнь; дает возможность отдохнуть во время работы; дает возможность работать с минимальными усилиями; связана с личной выгодой на каждом этапе работы.

Самореализационные характеристики идеальной работы: связана с выполнением сложных, но посильных производственных заданий; дает возможность выложиться во время работы полностью; работа захватывает; дает возможность интенсивного и глубокого общения с товарищами по

работе; связана с широкими познавательными интересами; представляет собой часть работника.

Духовные характеристики идеальной работы: дает возможности для самосовершенствования; связана с переживанием чувства долга и высокой ответственности по отношению к работе; дает возможность оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе; дает возможность отдать всего себя работе; связана со смыслом жизни работника; дает возможность жертвовать другими интересами во имя работы.

Конкретизация особенностей и характеристик терминальных образов в особенностях и характеристиках представлений о работнике содержится в таблице 2.

Таблица 2. Соотношение особенностей и характеристик терминальных образов и представлений о работнике

Особенности терминальных образов	Особенности представления о работнике
Зависимость терминального образа от жизненных ориентаций человека	Выраженность в представлениях о типичном и идеальном работниках проявлений жизненных ориентаций (мотивационных характеристик)
Регулирующая функция образа	Регулирующая функция рассогласования в представлениях о типичном и идеальном работниках
Зависимость терминальных образов от культуры	Связь представлений о работнике с организационной философией
Терминальный образ как произведение искусства	Типовые организационные сценарии. Основные организационные роли. Образ героя организации. Образ антигероя организации.
Прогностичность терминальных образов	Образ будущей организации. Образ будущего работника.
Характеристики терминальных образов	Характеристики представления о работнике
Адекватность образа	<i>Приверженность организации</i> – готовность к дефицитарному взаимодействию с организацией (на языке полезности). <i>Симбиоз с организацией</i> – готовность к

	самореализационному взаимодействию (представление организации как части себя). <i>Преданность</i> организации – готовность жертвовать своими интересами ради интересов организации.
Полнота и непротиворечивость образа	Достаточно полный и непротиворечивый образ работника
Относительная стабильность образа	Динамичность и стабильность базовых представлений (организация, среда, ситуация, работник).

Общие особенности образа работы могут послужить основанием для определения *форм психологической помощи* работнику:

- анализ представлений работника о его основных жизненных ценностях с использованием модели жизненных ориентаций;
- изучение содержания и степени полноты образов типовых ситуаций, организационной среды и Я-концепции работника и в случае необходимости - коррекция соответствующих образов (раскрытие не увиденных до сих пор возможностей ситуаций, среды, собственных возможностей работника, повышение адекватности его Я-концепции);
- обеспечение работника непротиворечивой информацией по значимым для него компонентам среды и ситуаций жизнедеятельности, Я-концепции;
- построение образов типичного и идеального члена организации, организационной философии, организационная диагностика (сравнение реального и идеального состояния организации) по критериям жизненных интересов работника);
- построение программы организационных изменений (организационного развития), включая внедрение, по критериям жизненных интересов работника).

Использование этих форм психологической помощи предполагает их включенность в систему управления и адресовано, в первую очередь, руководителю.

КУЛЬТУРОСООБРАЗНОСТЬ РАБОТНИКА

В связи с понятием культуросообразности обычно обсуждается не только понятие культуры, но и понятие менталитета, непосредственно связанное с понятием культуры, но предполагающее некоторую трансформацию культуры большой социальной группы в особенностях как группы, так и ее представителей. В этой связи культуросообразность работника может пониматься как соответствие его менталитета менталитету социальной группы, членом которой он выступает.

Имея в виду современный подход к менталитету (Юревич, 2013) и обоснованные выше основные роли работника, можно говорить о следующих видах менталитета работников как социальной группы:

- *национальный менталитет работника* проявляется в общих национальных особенностях работника и определяется особенностями *национальной культуры* той этнической группы, с которой работник себя идентифицирует;
- *организационный менталитет работника* проявляется в его особенностях как носителя культуры организации (*организационной культуры*), имеющей свою специфику;
- *профессиональный менталитет работника* – это менталитет представителя профессиональной группы, имеющей свою *профессиональную культуру* (психолог, учитель, врач, ученый, инженер и т.д.);
- *управленческий менталитет работника* – это менталитет руководителя (*управленческая культура*);
- *исполнительский менталитет* характеризует в нашем случае особенности работника как исполнителя (*исполнительская культура*);
- *партнерский менталитет* – менталитет партнеров по деловому взаимодействию (*культура партнерства*).

НАЦИОНАЛЬНЫЙ МЕНТАЛИТЕТ РОССИЙСКОГО РАБОТНИКА

В основе национального менталитета работника лежит трудовая этика, которая в значительной степени зависит от доминирующей в обществе религии. В соответствии с этим можно говорить об этиках православной, протестантской, конфуцианской и буддийской (характерной для Японии, Южной Кореи, Китая), мусульманской. Каждая из этих этик требует специального анализа, выходящего за рамки данной статьи. В нашем же случае имеет смысл обратить внимание на *православную трудовую этику*, оказывающую существенное влияние на отношение к труду, представленное в национальной культуре россиян.

Православная этика, определяющая отношение к труду, нашла свое отражение в «Основах социальной концепции Русской православной церкви». В этой концепции указывается на то, что труд сам по себе не является безусловной ценностью и имеет два нравственных побуждения: а) трудиться, чтобы питаться самому, никого не отягощая, и б) трудиться, чтобы оказывать помощь нуждающемуся (Основах социальной концепции..., 2015). В этой связи Т.Б. Коваль считает, что в православной этике труд и вся система хозяйствования имеют смысл, который лежит выше конкретного труда и выше хозяйства как такового, становясь средством совершенствования, одухотворения мира и человека (Коваль, 1994). Этим православная этика отличается от протестантской трудовой этики (Вебер, 1990), в которой труд и его материальные результаты имеют самостоятельную ценность. Таким образом, в православной трудовой этике содержится требование трудиться ради высших ценностей, в частности, - для помощи ближнему.

С этим требованием согласуется и то, что по данным Н.А. Журавлевой в последние годы у россиян, несмотря на возросшую ценность прагматической, деловой активности, наряду с этим обнаруживается

тенденция возрастания значимости альтруистических ценностей (терпимость, счастье других, чуткость) (Журавлева, 2013).

Таким образом, российский работник а) трудолюбив, терпелив, ответственен и совестлив, хорошо чувствует себя в нерегламентированных ситуациях, изобретателен и находчив, но несколько неорганизован, б) в высокой степени ориентирован на отношения, причем эта ориентация проявляется в таком качестве, как коллективизм. Этот коллективизм у русских имеет свою специфику: в отличие от отмечаемого многими исследователями коллективизма восточных культур, в которых эталонной группой представляется семья, для русских такой группой представляется группа друзей, характеризующаяся равноправными отношениями. Эти особенности могут быть выражены в системе показателей, используемых для оценки соответствия конкретного работника особенностям национальной культуры.

Менталитет работника как носителя организационной культуры

Как было показано в наших предыдущих работах (Грачев, 2015), основные объекты исследования менталитета работника как носителя организационной культуры могут включать в себя:

- отношение работника к организации; отношение организации к работнику;
- образ организации (реальной и эталонной): представление об основных организационных ценностях, целях и принципах, проблемах; образ организационной среды и образы типичных организационных ситуаций;
- образ работника (типичного и идеального);
- образ поведения работника в основных организационных ситуациях (типичный и эталонный).

В центре такого исследования находится *организационная концепция*, в которой реализуются организационные нормы, ценности и отношения, а она, в свою очередь, определяет организационное поведение.

Исследования менталитета *российского профессионала* и *российского руководителя* в отечественной литературе представлены довольно широко, а вот проблема менталитета работника как *подчиненного* в психологии разработана слабо.

В этом отношении можно лишь заметить, что мотивация подчинения – одно из проявлений потребности во влиянии, которую наиболее четко обосновывает В. Шутц, выделяя в ней два проявления – стремление оказывать влияние и стремление принимать влияние (Шутц, 1993).

Принятие влияния руководителя подчиненными может иметь четыре основные формы:

- безусловное принятие (без критики), особенно характерное для авторитарного подчинения;
- активное принятие (понимание распоряжений руководителя, убежденность в их смысле и разделение ответственности с руководителем);
- формальное принятие (соблюдение требований руководителя при сохранении несогласия с ними);
- неприятие, протест.

Имея в виду менталитет *российского подчиненного*, на некотором предварительном уровне можно высказать предположение, что для нашего работника как подчиненного, в отличие от работников – представителей других культур, менее характерно безусловное принятие распоряжений руководителя. И при этом формальное принятие, выраженное в нашем менталитете, зачастую создает большие проблемы в управлении.

МЕНТАЛИТЕТ РОССИЙСКОГО РАБОТНИКА КАК ПАРТНЕРА ПО ДЕЛОВОМУ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ

Существует ряд современных работ по деловому партнерству (Позняков, Вавакина, 2016). В наших исследованиях было показано, что одно из требований к современному работнику - *коммуникативная компетентность*, которая детерминирована не только коммуникативными способностями, но и *коммуникативной мотивацией*, которая проявляется в *коммуникативных мотивационных характеристиках* работника (Грачев, 2016). Эти характеристики были рассмотрены выше; в контексте же партнерского взаимодействия следует обратить внимание на три из них - *стремление к благоприятному положению в коллективе* (дефицитарная ориентация), *заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с товарищами по работе* (ориентация на самореализацию) и *стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе* (духовная ориентация).

В проведенном нами исследовании представлений о типичном и идеальном работниках было определено, что: а) значимость горизонтальных коммуникативных ориентаций для работника выше значимости коммуникаций вертикальных, б) значимость трех указанных коммуникативных характеристик выше в случае коллегиального стиля руководства, в дружном коллективе и при благоприятных условиях труда (Грачев, 2016). Другими словами, благоприятная среда способствует повышению значимости горизонтальных коммуникативных ориентаций работника как соответствующих его менталитету.

ВЫВОДЫ

1. Психологическая модель работника позволяет расширить и структурировать предметное поле современной организационной психологии.

2. Эта модель предполагает четыре измерения работника – мотивация, способности, образ работы и рабочая культура. Этим измерениям соответствуют критерии эффективности рабочего поведения (мотивация –

степень реализации жизненных ориентаций, способности - работоспособность, образ работы - продуктивность образа, рабочая культура - культуросообразность работника).

3. Работник реализуется в пяти основных ролях - члена организации, профессионала, руководителя, подчиненного и коллеги. Этим ролям соответствуют пять типов культуры работника - профессиональная, управленческая, исполнительская, партнерская и организационная. Все эти типы подвержены влиянию национальной культуры, в частности, трудовой этики.

ЛИТЕРАТУРА

Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990.

Грачев А.А. Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности // Психологические проблемы самореализации личности. СПб.: Изд-во Санкт-Петерб. ун-та, 1999.

Грачев А.А. Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Институт практической психологии, 2008.

Грачев А.А. Терминальный образ в психологическом проектировании организации // Знание. Понимание. Умение. 2013. №3. С. 235-243.

Грачев А.А. Представление об идеальном работнике в организационной культуре российского предприятия // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии», 2015. С. 554-565.

Грачев А.А. Коммуникативные ориентации в психологическом портрете работника // Новая парадигма организационного управления в условиях вызовов XXI века. Т. 2. / Отв. ред. Н.П. Фетискин, А.Л. Журавлев: Кострома: КГУ, 2016. С. 27-34.

Грачев А.А. Психология работника: организационный подход // Психология труда и управления как ресурс развития общества в условиях глобальных изменений: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 25-летию Факультета психологии Тверского государственного университета. Тверь: Изд-во Тверского ун-та, 2018. С. 49-55.

Грачев А.А. Психологическая модель работника в организационной психологии // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А.Н. Занковский, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 755-769.

Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Тенденции развития организационной психологии // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 2. С. 77–88.

Журавлева Н.А. Психология социальных изменений: ценностный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.

Коваль Т.Б. Этика труда православия // Общественные науки и современность. 1994. № 6. С. 55–70.

Махнач А.В., Дикая Л.Г. Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социоэкономических профессиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 62-91.

Основы социальной концепции Русской Православной Церкви. URL: <http://www.patriarchia.ru/db/text/419128.html> (дата обращения: 01.12.2018).

Позняков В.П., Вавакина Т.С. Психология делового партнерства: теория и эмпирические исследования. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.

Толочек В.А. Профессиональное становление субъекта: способности и профессионально важные качества, компетенции и компетентность //

Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 3-30.

Шутс В. Глубокая простота. СПб.: Роза мира, 1993.

Юревич А.В. Структурные элементы национального менталитета // Психологические исследования: электрон. науч. журнал. 2013. Т. 6. № 29. Ст. 12. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 17.02.2018)

Handbook of Industrial and Organizational Psychology / M.D. Dunnette (Ed.). Chicago: Rand McNally and Co., 1976.

Статья поступила в редакцию: 30.11.2018. Статья опубликована: 25.12.2018

WORK PSYCHOLOGY IN THE OBJECT FIELD OF ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

© 2018 Alexander A. Grachev

*Sc.D. (psychology), professor, Leading research officer, laboratory of labor, ergonomics, engineer and organization psychology, FSFES Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow;
E-mail: agrat50@mail.ru*

The article substantiates the psychological model of the employee, which allows to extend and structured the subject field of modern organizational psychology. The model involves four dimensions of the employee – motivation, ability, work style and working culture, implemented in five main roles – a member of the organization, a professional, a Manager, a subordinate and a colleague. Each of the four dimensions is presented in a certain conceptual model and the main criteria for the effectiveness of working behavior (motivation – the degree of realization of life orientations, ability – performance, way of work – productivity of the image, working culture – cultural diversity).

Key words: object of organizational psychology, psychology of the worker, efficiency of the worker, member of the organization, professional, head,

subordinate, colleague, motivation, working capacity, image of work, working culture.

Библиографическая ссылка на статью:

Грачев А.А. Психология работника в предметном поле организационной психологии // Институт психологии Российской академии наук.

Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 4. С. 30-48.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document406.pdf>