

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ ВУЗА КАК СОЦИАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Предлагается использовать подход, характерный для организационной психологии, для проектирования основных компонентов системы социального управления вузом. Дается определение вуза как социальной организации и обосновываются две модели, определяющие проектирование вуза, — модель среды жизнедеятельности члена организации и модель его жизненных ориентаций. Эти модели используются для проектирования философии вуза, статуса его членов, среды и ситуаций жизнедеятельности члена образовательной организации.

Понятие социальной организации стало основным в двух отраслях гуманитарного знания — в психологии и социологии организаций. Чаще термин «проектирование» можно встретить в социологии организаций, где он (так же, как и в психологии) недостаточно определен.

В социологии обычно проектирование рассматривается как элемент общей системы социального управления. Например, Ж. Т. Тощенко понимает под **социальным планированием** научно обоснованное определение целей, показателей, заданий развития социальных процессов и социальных отношений. На этом этапе конечные результаты определяются на основе показателей, связанных с человеком. В свою очередь, в **социальном проекте** происходит учет всех социальных факторов, определяющих жизнедеятельность человека и стимулирующих его самореализацию¹⁻³.

Эта точка зрения означает, что проектирование социальной организации будет перспективным при взаимодействии психологов и социологов, результатом чего будет построение серии социальных проектов, относящихся к организациям разных уровней. Но для этого необходимо

ответить на вопрос, готова ли психология внести свой вклад в проектирование социальной организации.

Анализ содержания современной психологии позволил В. Н. Панферову выделить в ней три основных области — **академическую психологию**, которая обеспечивает психолога концепциями основных форм психической организации человека, **прикладную психологию**, которая направлена на усовершенствование условий предметно-практической деятельности людей посредством организации среды жизнедеятельности, и **практическую психологию**, которая ставит своей целью непосредственную психологическую поддержку и помощь⁴.

Общим для прикладных и практических психологов (так же, как и всех социальных инженеров) будет то, что они осуществляют свою деятельность на языке не описания, а управления. А основной формой их деятельности можно считать социальную технологию. Социальную технологию можно понимать как совокупность операций, обеспечивающую решение определенной задачи социального управления — задачи перевода социальной организации в заданное состояние.

Можно выделить несколько этапов разработки социальной технологии:

1. Формулировка (или уточнение) цели социального управления: а) постановка проблемы, связанной с удовлетворением жизненных интересов членов организации, б) определение эталона на языке конечного результата, в) диагностика реального состояния системы (человека, среды и/или ситуации жизнедеятельности) на языке эталона, г) определение рассогласования между эталоном и реальным состоянием, д) постановка цели с учетом реальных возможностей ее достижения (включая описание конечного состояния) и определение критериев достижения цели.

2. Проектирование совокупности исполнительских операций, которые собственно и составляют социальную технологию. Она включает в себя определение а) набора действий, обеспечивающих перевод системы в конечное состояние, и б) лиц, ответственных за исполнение каждого действия.

3. Проектирование операций контроля и оценки результатов: определение а) показателей, позволяющих контролировать исполнительские операции и оценивать полученные результаты, и б) лиц, осуществляющих контроль и оценку.

При таком понимании социального управления, и соответственно социальной технологии, ясно, что их разработка лежит в основе не только организационной психологии, но требует особой прикладной отрасли знания — социальной инженерии, актуальность которой отмечается многими исследователями. Эта отрасль знания в настоящее время слабо дифференцирована, поэтому можно лишь обозначить ее компоненты: а) **социальное конструирование** — проектирование среды жизнедеятельности на основных уровнях социального управления; б) **разработка социальных технологий**, реализующих социальные проекты на разных уровнях социального управления,

включая организацию социальных ситуаций жизнедеятельности.

Пока сложно отнести тот или иной компонент социального управления в ведение определенной науки (прежде всего, социологии и психологии). Заметим только, что психолог может включиться в разработку социальной технологии на том или ином этапе — в зависимости от содержания задачи социального управления.

Системное описание социальной организации.

Вуз как социальная организация

Наиболее явно синтетический подход к человеку в социальной организации проявляется в современной организационной психологии, которая сейчас может выступать в качестве одной из составляющих социальной, человеческой инженерии.

Есть несколько общих моментов, которые выделяют практически все исследователи: а) основным объектом организационной психологии является человек в социальной организации, б) основу организационной психологии составляет системный подход, в) организационная психология служит основанием для принятия тех или иных управленческих решений^{5, 6}. Самые общие основания системного подхода заключаются в том, чтобы описать структуру и динамику системы.

В рамках системного подхода *социальную организацию* можно определить как *социальную систему, ориентированную на достижение определенных социальных целей, имеющую определенную структуру и включающую в себя людей, которые обеспечивают функционирование этой структуры*. Такое определение характеризует организацию как целенаправленную систему, не сводимую к объединению людей: а) кроме людей в организации есть и другие (неодушевленные) составляющие; б) человек входит в организацию не полностью, а только своей

частью, причем от организации зависит степень включения в нее человека.

Именно целевая функция и задает динамику социальной организации. Человек входит в организацию, прежде всего, как носитель определенной *организационной функции* (студент, преподаватель, ректор). Реализуя эту функцию, он обеспечивает функционирование организации в целом, направленное на достижение организационных целей. Понятно, что человек может осуществлять организационную функцию с разной успешностью в зависимости от своих способностей, от существующих условий, от степени принятия им этой функции. Поэтому социальная организация, как правило, стремится к тому, чтобы обеспечить оптимальное выполнение заданных каждому из своих членов функций.

Есть и другая сторона включения человека в социальную организацию: он становится ее членом, ожидая от этого членства удовлетворения своих жизненных интересов (получение средств существования, поиск среды общения и т. п.). Следовательно, социальная организация является для каждого из своих членов *средой жизнедеятельности*.

Таким образом, в соответствии с двунаправленностью социальной организации, можно выделить в ней две основные группы целей и две соответствующие системы управления — *организационное*, обеспечивающее реализацию основных организационных функций, и *социальное*, направленное на удовлетворение жизненных интересов членов организации.

Вуз как социальная организация имеет свою специфику, которая на самом общем уровне может быть отражена в определении вуза как социальной организации, оказывающей образовательные услуги.

Выступая элементом общественной системы и выполняя определенный социальный заказ, вуз, как и любая образовательная система, выпускает социально значимый «продукт» — человека, наделенного определенными знаниями и об-

ладающего определенными качествами. Социальные требования к этому «конечному продукту» базируются на существующей в данное время форме общественного устройства.

Можно выделить три основные позиции в определении социального заказа к вузу:

1. Подготовка специалиста, необходимого обществу. В своем крайнем выражении эта позиция предполагает формирование людей, полностью отдающих себя служению обществу (а в случае тоталитарной системы — государству). Односторонность этой позиции состоит в том, что в данном случае человек представляется средством для удовлетворения интересов общества.

2. Оказание образовательных услуг в строгом соответствии с актуальным запросом клиента (студента). И эта позиция имеет недостатки: студент далеко не всегда способен осознать всю полноту своих жизненных интересов, поэтому работа вуза лишь по актуальным запросам студента может принести ущерб самому студенту.

3. Организация условий для полного удовлетворения жизненных интересов студента, где личность студента, имеющая самодостаточную ценность, помещается в центр системы управления вузом. Здесь служение обществу предполагается лишь в той мере, в которой это, во-первых, соответствует интересам личности и, во-вторых, необходимо для обеспечения целостности государства. (Именно такая позиция и может называться гуманистической, и именно она становится эталонной в развитии современных образовательных систем).

Гуманистическая позиция обеспечивает совпадение социально заданных целей и жизненных интересов студентов. Поэтому вуз можно рассматривать как *социальную организацию, ориентированную на удовлетворение жизненных интересов студента (основная цель) и подготовку специалистов, необходимых для общества*.

В ряде работ было показано, что выделение объектов управления в рамках социальной организации должно проводиться на основе выделения таких элементарных систем, которые сохраняли бы в себе основные функции организации в целом и в своем взаимодействии образовывали бы структуру организации. Этому требованию отвечает *статусная система* как элемент социальной организации.

В производственной организации в качестве таких систем выделяются системы «человек — рабочее место», «группа — рабочая зона группы» и производственное подразделение⁷. В системе социального управления и рабочее место, и рабочая зона, и «неодушевленная составляющая» производственного подразделения выступают как среда жизнедеятельности входящих в производственные системы людей. И в процессе социального управления раскрываются возможности рабочего места, рабочей зоны, других организационно-технических составляющих в организации интересной, хорошо оплачиваемой работы, благоприятных условий труда и т. п.

В вузе как образовательной организации в качестве элементарных единиц можно выделить системы «преподаватель — студент» и «преподаватель — учебная группа», а в качестве элементарной подсистемы — *факультет*, выступающий своеобразным мини-производством, в котором реализуется замкнутый учебный цикл, обеспечивающий основной результат — подготовку специалиста.

Таким образом, основным звеном проектирования вуза как социальной организации выступает факультет, а начальным этапом проектирования — философия факультета.

Проектирование философии организации

О философии организации в современном управлении говорится много⁸, и на уровне здравого смысла примерно яс-

но, что имеется в виду, однако полезно было бы конкретизировать это понятие.

Содержательные компоненты философии: ценности, цели, принципы.

Формы существования философии: кодекс организации; лозунги; история организации; мифы, легенды; гимн организации; основные цвета организации; ритуалы, обряды.

Проектирование статуса члена образовательной организации

Итак, студент, являясь клиентом вуза как образовательной организации, в то же время (так же, как и персонал вуза) является ее членом. В соответствии с этим, объектом проектирования в данном случае выступают основные *права и обязанности* как персонала, так и студента.

Конечно, прежде всего, при проектировании статуса встает проблема принятия человеком своего статуса как члена организации. Факт принятия статуса находит свое отражение в отношении к статусу. Поэтому на начальном этапе вхождения человека в организацию важно не только познакомить его с основными правами и обязанностями, но и позаботиться о формировании *положительного отношения* к своему статусу.

Опыт показывает, что в образовательных учреждениях на одно из первых мест, как правило, выходит проблема недостаточного четкого определения обязанностей сотрудников. В связи с этим можно было бы сделать вывод о том, что обязанности, связанные со статусом, должны быть сформулированы максимально четко, однако такая определенность устраивает далеко не всех. К примеру, многие японские фирмы стремятся именно к нечетким, нестрогим формулировкам обязанностей, считая это достоинством⁹. Поэтому, говоря о статусе, можно сформулировать требование: обязанности члена организации должны быть сформулированы на *приемлемом для него уровне определенности*. А приемлемый уровень определенности — это уровень, позво-

ляющий члену организации принимать оптимальные решения.

Есть еще одна особенность, связанная с соотношением прав и обязанностей члена организации. Существуют организации, где члены почти не имеют прав, — только обязанности, и их поведение поэтому в высшей степени регламентировано (как правило, это связано с высокой степенью контроля). Преподаватель может в такой степени регламентировать поведение студента, опираясь на требование «ты должен», что тот превратится в своеобразного робота, каждый шаг которого задается программой преподавателя. Поэтому, задавая статус студента, важно найти оптимальное соотношение прав и обязанностей, определяемое не удобством работы преподавателя, а прежде всего — интересами студента. Общим же требованием в данном случае будет *оптимальная степень регламентации ролевого поведения* члена организации, задаваемая его правами и обязанностями.

Пожалуй, более всего выражено психологическое содержание в проблеме соотношения личности и ее статуса (или роли). Разведение личности и ее статуса в значительной степени условно, но имеет и реальные основания: требования социальной организации, связанные со статусом, первичны; они формируются в соответствии с характеристиками организации и выступают условиями ее успешного функционирования. И результаты ролевого поведения оцениваются как успешные или неуспешные в соответствии с вкладом в организацию. В этом случае личностные характеристики (способности, желания) служат лишь «исходным материалом» для осуществления ролевого поведения.

Однако, как уже говорилось, социальная организация в то же время выступает средой жизнедеятельности для своих членов, поэтому статус предоставляет человеку определенное поле возможностей для реализации в этом поле его жизненных интересов. Следовательно, статусное

проектирование имеет смысл проводить в *двух направлениях*: 1) проектирование технологий, обеспечивающих соответствие человека своему статусу (знание и понимание основных профессиональных требований, развитие профессионально важных качеств); 2) проектирование статуса в соответствии с жизненными интересами человека.

Проектирование основных компонентов среды жизнедеятельности члена организации

В процессе своей жизни человек определяет значимые для него компоненты окружающей среды. Эта проблема обсуждается в психологии, особенно в экологической, однако практический смысл будет иметь прежде всего выделение каких-то общих, имеющих жизненное значение для всех людей компонентов. А поскольку мы рассматриваем человека в социальной организации, то выделение этих компонентов нужно провести именно с этой позиции. Так, наиболее известна в этом отношении концепция Ф. Херцберга, который дает описание смысла жизни и деятельности человека в производственной организации¹⁰. Он выделяет две основные детерминанты человеческого существования — потребность в избежании (смерти, голода, боли, сексуальной депривации, страхов и т. п.) и потребность в постоянной самоактуализации, развитии. Факторы среды, реализующие первую детерминанту, Херцберг называет гигиениками, вторую — мотиваторами. В производственной организации гигиениками, с его точки зрения, будут: контроль, условия труда, заработная плата, межличностные отношения, политика компании и администрации. В мотиваторы же он включает успешность выполнения работы, признание результатов, содержание труда, ответственность за результаты своего труда и профессиональное продвижение.

Другое направление, позволяющее выделить компоненты среды жизнедеятель-

ности человека в социальной организации, — это исследования ценностных ориентаций человека, в которых решается проблема определения типичных для человека жизненных ценностей. Наиболее известны в нашей стране исследования, проведенные под руководством В. А. Ядова¹¹. Общим и в отечественных, и в зарубежных работах является то, что в них часто используется сходный список жизненных ценностей человека.

В связи с этим можно считать общепринятым такое представление о жизнедеятельности человека, согласно которому она а) определенным образом ориентирована, б) имеет определенное содержание, в) приводит к определенным результатам, которые соотносятся с жизненными интересами человека, г) протекает в определенных условиях и д) совершается в процессе взаимодействия с другими людьми.

Используя это представление для определения компонентов среды жизнедеятельности человека, включенного в социальную организацию, можно выделить две группы компонентов — организационные, содержащиеся в самой организации, и внеорганизационные, выходящие за рамки этой организации, но частично находящиеся в ее ведении. Человек в той или иной степени ориентирован на эти компоненты, определенным образом относится к ним, в результате чего компоненты среды жизнедеятельности могут стать жизненными ценностями личности.

1. *Организационные компоненты среды жизнедеятельности.*

- Смысл результатов деятельности, оценка и оплата результатов.

Каждый человек стремится к удовлетворяющим его результатам — получать за знания справедливые оценки, приемлемую, соответствующую результатам его труда оплату. Кроме того, человек ориентирован на выполнение лишь той деятельности, которая имеет смысл — приносит пользу либо для него лично, либо для других людей.

Возможные проблемы: отсутствие смысла получаемых знаний (к примеру, «бесполезные» предметы, низкая практическая значимость предметов); нерегулярная оценка знаний студентов, субъективизм оценок, преобладание отрицательных оценок; недостатки в распределении стипендий и т. п.

(Аналогичные проблемы могут быть выделены и для сотрудников.)

- Содержание основной деятельности человека (учебы, труда).

Основная деятельность связана со статусом человека в социальной организации. Ориентация на этот компонент отражается в форме интереса человека к учебе, труду, поэтому каждый человек стремится к выполнению интересной для него деятельности. При этом уровни интереса могут быть разными — от элементарного, связанного больше с занимательностью, до развитого, предъявляющего существенные требования к содержанию.

Возможная проблема: не интересно учиться, работать.

- Условия деятельности.

Этот компонент имеет смысл понимать не так широко, как это делается в некоторых социологических работах, а более узко — так, как это принято в эргономике и инженерной психологии. Следовательно, для человека будут значимы параметры учебного, рабочего места, учебные, рабочие нагрузки, режим учебы, труда, освещенность, температура, чистота, эстетические характеристики и т. п.

Проблемы по этому компоненту связаны с отклонениями по каждому из указанных параметров.

- Возможности статусного роста, развития.

Человек может стремиться, с одной стороны, к тому, чтобы повышать свой статус, и, с другой, — к своему развитию (личностному и/или профессиональному). В соответствии с этим он и оценивает возможности, которые предоставляет ему среда.

Возможная проблема: учеба не дает ощущения личностного роста, развития.

- Взаимодействие по горизонтали и вертикали.

Это один из наиболее очевидных компонентов среды, в основе которого лежит субъект-субъектное взаимодействие. Значимость этого компонента проявляется в стремлении человека к установлению благоприятных взаимоотношений с товарищами по учебе, работе, преподавателями, студентами, руководителями и подчиненными.

Возможные проблемы: не складываются взаимоотношения по горизонтали (с товарищами по группе, с коллегами); слишком велика дистанция (преподаватель—студент, руководитель—подчиненный); не складываются взаимоотношения по вертикали (авторитарный или либеральный стиль, неэффективное руководство).

2. Внеорганизационные компоненты среды жизнедеятельности.

Эти компоненты в гораздо меньшей степени зависят от социальной организации, в которую включен человек, чем предыдущая группа, поэтому их можно лишь обозначить: а) семья, б) материальные условия жизни, в) общение вне семьи, г) занятия (то, что развивает человека и обеспечивает ему самореализацию): учеба (если она не является основной деятельностью), самообразование, физкультура и спорт, разные формы творчества, социальная деятельность; д) развлечения (то, что обеспечивает удовольствие, в том числе и оптимальное психофизиологическое состояние).

Проблемы: создание и сохранение семьи; зарабатывание денег; одиночество; возможности для самообразования, для занятий физкультурой и спортом, творчеством (клубы по интересам), организация общественной работы; возможности для развлечений.

Выделенные проблемы, связанные с компонентами среды жизнедеятельности

студентов и сотрудников вуза, могут быть разрешены в серии *проектов*:

1. Гуманистически ориентированное проектирование системы образования в вузе (по критериям интереса, практической значимости, личностного роста).

2. Разработка единой для вуза системы оценки знаний студентов (как показатели, так и технологии).

3. Разработка системы доплат сотрудникам и студентам.

4. Разработка проектов университетской среды (территория, факультеты, кафедры и т. д.).

5. Разработка системы статусного роста сотрудников вуза.

6. Разработка системы организационно оформленных требований к взаимодействию «преподаватель—студент» (на языке педагогики сотрудничества).

7. Разработка технологий и форм организации общения студентов друг с другом.

8. Разработка рекомендаций руководителям по организации внепроизводственного общения сотрудников.

9. Студенческая биржа труда (проект, предполагающий систему информирования студентов о возможностях а) подработать, б) трудоустройства после окончания вуза).

10. Служба семьи (консультирование студентов и сотрудников по вопросам создания и сохранения семьи, воспитания детей).

11. Клубы по интересам (проектирование клубной работы в вузе на базе факультетов).

Проектирование организационных ситуаций жизнедеятельности по основным жизненным ориентациям

Возможности, предоставляемые средой, человек реализует в определенной активности, которая, будучи соотносительной с жизненными интересами человека, проявляется как его жизнедеятельность. В реальной жизни человека эта активность не является непрерывной, а представляет

собой совокупность определенных циклов, каждый из которых имеет свое начало и конец, причем эти циклы могут накладываться друг на друга, подавлять и, наоборот, содействовать друг другу, иметь иерархическое строение.

Эти циклы активности могут описываться по-разному. Часто цикл активности описывается на языке ведущей деятельности, которая берет начало с потребности (а), порождающей в определенных условиях мотив (б), в соответствии с которым ставится цель (в), формируется и реализуется программа действия (г), ведущего к определенному результату (д), достижением которого и заканчивается цикл активности. В соответствии с этим ситуация жизнедеятельности может быть обозначена через любой элемент, составляющий этот цикл активности: отдыхаю, лежу на диване, смотрю телевизор, теряю время и т. д. Пожалуй, чаще всего ситуация обозначается через совершаемое действие — наверное, потому, что действие, как правило, внешне выражено, и это является условием для однозначной интерпретации ситуации партнерами по общению. Однако при анализе ситуации часто бывает важно дать интерпретацию не только внешним, но в особенности внутренним составляющим (например, определить мотивы).

Кроме деятельностного языка в обычной речи для обозначения ситуаций используются и другие категории: язык поступка (совершил подлость), состояния (боюсь) и др. Однако основой для проектирования ситуаций жизнедеятельности человека в организации все-таки должно выступать **проектирование по жизненным ориентациям человека.**

В качестве общей модели детерминации жизнедеятельности человека в организации предлагается трехкомпонентная модель жизненных ориентаций человека¹². В этой модели в значительной степени используются представления гу-

манистической психологии, содержащиеся в работах А. Маслоу, Э. Фромма, В. Франкла и др.¹³⁻¹⁷

Можно выделить общие особенности, характерные для каждой из ориентаций.

*Ориентация на удовольствие*¹⁸ (метафорически может быть обозначена как «взять», «иметь», «обладать») связана:

- с существованием отставленного во времени результата, приводящего к удовольствию;

- со стремлением максимизировать полезность результата и минимизировать затраты (отдать меньше, а получить больше);

- с оценочностью, вытекающей из необходимости оценивать окружающее и самого себя с точки зрения отставленного во времени удовольствия;

- со стремлением к состоянию комфорта как идеальному (переживание удовольствия при минимуме затрат и максимуму полезности);

- с функциональным отношением к окружающему (стремление использовать окружающее для получения удовольствия — манипулятивное поведение).

Ориентация на самореализацию («быть самим собой», «наполнить собой») связана:

- со стремлением человека реализовать в поведении свой потенциал — когнитивный, коммуникативный, практический;

- со стремлением не минимизировать, а, наоборот, производить затраты на верхнем уровне своего потенциала (решать сложные, но посильные задачи);

- со стремлением к «ощущению потока» (М. Ксикзентмихали) как идеальному, что характеризуется ощущением полной включенности (умственной и физической) в деятельность, потерей чувства времени, полной концентрацией внимания на деятельности и др.;

- с безоценочностью поведения (о которой говорят психологи-гуманисты, когда обсуждают требования к эффективному общению).

Духовная ориентация («служить», «отдать себя») связана:

– с трансценденцией — выходом за пределы собственной личности и «вхождением» в некоторый объект в системе координат общегуманистического идеала (Добро, Истина, Красота);

– с трансформацией человека в процессе «вхождения»;

– с рассмотрением объектов в разных системах координат;

– со стремлением к максимизации затрат, сопряженных с ценностями (чем больше отдаю, тем больше приношу добра, познаю истину, создаю красоту) и, как следствие, самосовершенствованием;

– со стремлением к высшим чувствам, обусловленным переживанием истины, добра, красоты (блаженство, благодать, созерцание, смирение, отрешенность, просветленность, сострадание, вина, раскаяние и др.).

Проектирование ситуаций жизнедеятельности, организованных по критерию удовольствия. Для определения требований к организации ситуации по критерию удовольствия может использоваться модель иерархии потребностей, предложенная А. Маслоу, исключая верхний уровень — потребность в самоактуализации, которая выходит за рамки данной ориентации. Это, как известно, потребности: физиологические, в безопасности, в сопринадлежности и любви, в признании и уважении (А. Маслоу).

Кроме потребностей, содержащихся в этой модели, имеет смысл выделить еще одну — потребность во влиянии, на которую указывают некоторые авторы. Эта потребность имеет два проявления: а) стремление оказывать влияние (доминирование) и б) стремление принимать влияние (подчинение).

Каждая из перечисленных потребностей имеет свой объект и удовлетворяется в определенной ситуации, которая может быть описана на языке данной потребности («хочу есть», «боюсь», «подавляю»

и т. п.). На этом же языке часто (но не всегда) реализуется и запрос на психологическую помощь: человек стремится разрешить проблемы, связанные с неумением общаться, с непризнанием, со страхами и т. п.

С учетом этого организация ситуаций жизнедеятельности может осуществляться по следующим направлениям:

1. Физиологические потребности — ситуации, в которых человек стремится разрешить проблемы, связанные с удовлетворением основных физиологических потребностей (голод, жажда, секс и др.) и оптимизацией своего психофизиологического состояния (здоровье, общее самочувствие). Проектирование таких ситуаций находится в ведении специалистов-непсихологов; психолог же лишь учитывает существование этих проблем, так как они могут препятствовать психологическому проектированию ситуаций по другим критериям.

2. Потребность в безопасности связана со стремлением человека жить в хорошо организованной среде, где ему ничто не угрожает. Показателем проблем, существующих в области этой потребности, могут служить страхи человека. Анализ этих проблем связан с определением и коррекцией типичных ситуаций, вызывающих страхи у студентов и сотрудников вуза (страх экзамена, боязнь кражи, угроза насилия, страх перед начальником и т. д.). Кроме проектирования безопасных и хорошо организованных ситуаций может осуществляться проектирование обучающих программ, направленных на формирование продуктивных представлений и навыков поведения в ситуациях угрозы.

3. Потребность в сопринадлежности и любви основана на стремлении человека быть включенным в группу, быть принятым другими. В вузе эта потребность может проявляться в стремлении наилучшим образом адаптироваться в организационной среде, в учебной группе и т. п. Проблемы, связанные с этой потреб-

ностью, могут проявляться в переживании человеком дефицита общения, чувством непринятия (со стороны группы, организации в целом). Проектирование ситуаций по этому критерию предполагает организацию включения студента, сотрудника в группу (особенно в период адаптации) и организацию условий для неформального общения в группах.

Существенным в этом отношении выглядит формирование чувства корпоративного единства у всех студентов и сотрудников вуза (уже упоминавшиеся корпоративная культура и философия, эмблема, гимн, традиции, ритуалы, обряды, единый стиль).

4. Потребность во влиянии предполагает ориентацию человека на то, чтобы оказывать влияние на окружающее (главным образом, — на других людей) и подчиняться влиянию.

Включенный в социальную организацию человек, с одной стороны, стремится принимать организаторские решения, участвовать в принятии решений, особенно тех, которые касаются его жизни, а с другой — ориентирован на влияние со стороны тех, кто имеет для него авторитет.

В этой связи могут существовать следующие проблемы: у студента, преподавателя нет возможностей оказывать влияние на принимаемые в вузе решения; те, кто принимает решения (руководители), не имеют достаточного авторитета у подчиненных; подчиненные не заинтересованы в выполнении распоряжений руководства либо не умеют подчиняться.

Разрешение этих проблем связано, в первую очередь, с организацией самоуправления в вузе; при этом имеет смысл учитывать все уровни самоуправления (не только студенческое, но и на уровне кафедр, факультетов, отделов и т. п.). Основу такого проектирования могла бы составлять система вопросов, переданных для решения на соответствующий уровень, и организационные формы, обеспечивающие самоуправление.

Имеет также смысл организовывать специальные учебные ситуации для руководителей, которые бы составили типовую многоуровневую программу обучения руководителей разных уровней, выполненную на языке: а) организационного развития; б) удовлетворения жизненных интересов персонала.

5. Потребность в признании и уважении основана на стремлении человека к высокой оценке со стороны значимых лиц, к славе, к почету и уважению.

Проблемы, которые могут существовать в этой области: неадекватная самооценка студента, сотрудника; неадекватное представление о референтном окружении (к примеру, у человека нет авторитетов); нерегулярная или необъективная оценка со стороны преподавателя, руководителя (проблема обозначалась выше, в разделе о среде жизнедеятельности).

Эти проблемы могут быть разрешены на основе проектирования единой для вуза системы оценки знаний и результатов труда персонала, который уже обсуждался нами.

Проектирование ситуаций жизнедеятельности, организованных по критерию самореализации. Как уже говорилось, ситуации, детерминированные стремлением к самореализации, основаны на стремлении человека реализовать личный потенциал в трех основных сферах — познании, общении, деятельности. При этом человек ориентирован на сам процесс реализации потенциала.

В общем виде проектирование ситуаций по критерию самореализации основано на определении потенциала человека по тому или иному параметру и на проектировании условий для самореализации по этому параметру. Следовательно, необходимо ответить на два вопроса: как определить потенциал и как организовать условия.

Но в некоторых случаях при организации жизнедеятельности по критерию самореализации не обязательно определять

потенциал человека — достаточно создать ему условия, которые позволят проявлять этот потенциал на оптимальном уровне, не ограниченном внешними требованиями или условиями выполнения деятельности. В частности, это ситуации, характерные для творчества, когда человек решает так называемые открытые задачи.

Эта модель, в основном, определяет требования, предъявляемые к организации образовательной деятельности, которая должна протекать в «ощущении потока». При этом в психологии, особенно гуманистической, отмечается, что такое состояние благотворно с точки зрения психического здоровья, самочувствия человека (А. Маслоу).

Итак, руководитель, осуществляющий организацию деятельности своих подчиненных, преподаватель, организующий работу студентов, могут использовать в качестве основного принцип организации этой работы на верхнем уровне когнитивного потенциала человека. Руководитель, преподаватель должны иметь объективное представление о верхнем уровне потенциала человека и предлагать ему для решения проблему, соответствующую этому уровню, а для этого — использовать некоторый список научных проблем, учебных задач, различающихся по уровню сложности. (Разработка такого списка может стать специальной задачей как заведующего кафедрой, так и преподавателя, ведущего учебный курс.)

Заметим, что помощь человеку в решении задач на верхнем уровне своего потенциала, кроме вышесказанного, позволяет провести коррекцию уровня притязаний и самооценки.

В случае самореализации в практической сфере для человека важен результат сам по себе — в том отношении, насколько полно этот результат проявляет человека. В этой связи в обыденной речи используются такие формулировки, как «проверить свои силы», «получилось» и т. п. А если иметь в виду и «ощущение

потока» в коммуникативной сфере, когда это состояние достигается в процессе общения, то эта форма самореализации в синтезе с когнитивной и практической самореализацией приводит к групповым формам творчества (учебные и научные группы студентов, преподавателей).

Проектирование ситуаций жизнедеятельности, организованных по критерию самосовершенствования (духовная ориентация). Помощь человеку в области духовной ориентации может заключаться в поиске идеалов, смысла жизни, вхождении в культуру. Сегодня в значительной степени очевидно то обстоятельство, что современный человек испытывает дефицит духовности в своей жизни. Если иметь в виду студента, то в первую очередь этот дефицит могут восполнить духовно ориентированные образовательные программы (в соответствии со спецификой факультета). Такая программа должна давать студенту возможность:

- сформировать модель мира, соответствующую современным научным представлениям;
- определить смысл своей жизни, в частности, найти себя в своей будущей профессии;
- выработать способности к социально значимой деятельности, направленной на то, чтобы приносить пользу другим людям (способность быть полезным другим);
- стать совершеннее (образовательная программа, ориентированная на развитие мышления, воли, характера, коммуникативных и других способностей студента).

Итак, можно сделать общий вывод: психологическое проектирование вуза отвечает требованиям сегодняшнего дня и эффективно как с точки зрения подготовки высокопрофессиональных специалистов, так и с точки зрения жизненных интересов членов организации.

ПРИМЕЧАНИЯ

- ¹ Актуальные проблемы социологии управления (Материалы «круглого стола») // Социологические исследования. 1998. № 2. С. 98–107.
- ² Тощенко Ж. Т. Социология. М., 2000.
- ³ Тощенко Ж. Т., Аитов Н. А., Лапин Н. И. Социальное проектирование. М., 1982.
- ⁴ Панферов В. Н. Практическая психология — профессия XXI века. СПб., 1999.
- ⁵ Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.
- ⁶ Занковский А. Н. Организационная психология. М., 2000.
- ⁷ Таранов Е. В., Грачев А. А., Гюппенен В. Н. Человек в производственной организации. Курган, 1981.
- ⁸ Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб., 2000.
- ⁹ Оучи У. Г. Методы организации производства: японский и американский подходы. М., 1984.
- ¹⁰ Herzberg F. Work and the Nature of Man. London, 1974.
- ¹¹ Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В. А. Ядова. Л., 1979.
- ¹² Грачев А. А. Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности // Психологические проблемы самореализации личности. СПб., 1999.
- ¹³ Маслоу А. Психология бытия. М.; Киев, 1997.
- ¹⁴ Маслоу А. Г. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1997.
- ¹⁵ Маслоу А. Г. Мотивация и личность. СПб., 1999.
- ¹⁶ Франкл В. Доктор и душа. СПб., 1997.
- ¹⁷ Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990.
- ¹⁸ Фрейд З. Психология бессознательного. М., 1989.

A. Gratchev

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY APPROACH IN DESIGNING A UNIVERSITY MANAGEMENT SYSTEM

Organizational psychology approach is proposed for designing the main components of a higher school management system. The higher school is defined as a social organization, and two models of higher school designing are described: the model of the organization member environment and the model of life orientations. These models are used for designing higher school philosophy, its members status, environment, and life situations.