

**СВЕНЦИЦКИЙ А.Л.,**  
заведующий кафедрой социальной психологии Санкт-Петербургского государственного университета, академик Международной академии психологических наук, академик Международной академии акмеологических наук, доктор психологических наук, профессор

## **ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ**

Множество факторов, влияющих на развитие личности, можно самым общим образом подразделить на факторы макросреды и микросреды. Наряду с этим необходимо отметить индивидуальную активность личности в направлении собственного развития.

Значительная роль в развитии личности должна принадлежать той организации, в которой трудится личность. Любая человеческая организация представляет собой искусственное образование, созданное людьми и для людей. В крупных западных организациях имеются определенные программы их развития, научно обоснованные с учетом стратегии их деятельности. Одной из главных задач таких программ является интеграция организационных целей и целей индивида. Такая интеграция способствует и повышению эффективности организации.

В программах организационного развития предусматривается как совершенствование культуры организации, так и соответствующее развитие персонала. Под организационной культурой подразумевают некоторые общие и устойчивые черты, которые позволяют отличать одну организацию от другой. Называют следующие черты, которые считаются существенными для характеристики организационной культуры: индивидуальная автономия, структура организации, поддержка менеджерами своих подчиненных, степень идентификации работников с организацией, критерии вознаграждения за продуктив-

ность, способность выдерживать конфликты, степень склонности к риску. Каждую из этих черт той или иной организации можно представить на континууме от низшего уровня до высшего.

Программы развития персонала исходят не только из тактических утилитарных целей максимализации трудовых усилий членов организации, но нередко направлены на развитие способностей личности в когнитивной, коммуникативной, эмоциональной сферах ее жизнедеятельности. При этом, в идеале, должны учитываться не только потребности организации, но и потребности индивида в личностном росте, самоактуализации. Важным итогом программ организационного развития является также гуманизация среды организации, повышение уровня культуры взаимодействия людей в группе, формирования у них взаимного доверия.

В американской литературе по организационной психологии обычно выделяются три стадии запланированных изменений.

1. "Размораживание", которое приводит к осознанию необходимости изменений посредством уменьшения прочности общепринятых ценностей, установок, элементов поведения, нарушается статус-кво.

2. "Изменение", в рамках которого происходят специфические перемены. Причиной этих перемен является развитие новых ценностей, установок и элементов поведения.

3. "Замораживание" стабилизирует осуществленное изменение. Новое состояние закрепляется и этот статус-кво должен далее поддерживаться.

Если члены организации имеют достаточно возможностей для участия в определении содержания изменений и их осуществлении, то можно ожидать от этих людей и сравнительно высокого уровня приемлемости организационных нововведений. Успешное организационное развитие возможно лишь тогда, когда в его основе лежат ценности гуманизма и демократии.