

СУБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОБ ОРГАНИЗАЦИИ: ОБОБЩЕНИЕ ОПЫТА ПИЛОТНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

SUBJECTIVE PERCEPTIONS OF EMPLOYEES ABOUT THE ORGANIZATION: THE EXPERIENCE OF PILOT STUDIES IS SUMMARIZED

ПОЛУЧЕНО 01.03.2023 ОДОБРЕНО 10.03.2023 ОПУБЛИКОВАНО 25.04.2023 УДК 005.95/96 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-2-83-88



ЮРТАЕВА М.Н.

Канд. психол. наук, доцент кафедры управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург

IURTAEVA M.N.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management and Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: myurtaeva_82@mail.ru



ГЛУХАНИЮК Н.С.

Д-р психол. наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом и психологии, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург e-mail: profi.n@mail.ru

GLUKHANYUK N.S.

Doctor of Psychological Sciences, Professor, Department of Human Resource Management and Psychology, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: profi.n@mail.ru



ВИДЯКИНА М.А.

Бакалавр управления персоналом, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента РФ Б.Н. Ельцина», г. Екатеринбург e-mail: rita.vidyakina@yandex.ru

VIDYAKINA M.A.

Bachelor's Degree Student, Human Resource Management, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Ekaterinburg

e-mail: rita.vidyakina@yandex.ru

Аннотация

В настоящей статье дан анализ пилотных исследований кадровых рисков, профессиональной мотивации и организационной закрытости. Все исследования касаются значимых проблем области управления персоналом современных организаций. Новизна настоящей работы определяется стратегией анализа персонала не как объекта управленческого воздействия, а как активно действующего субъекта в системе организационных отношений. Изучение организации с позиции субъективных представлений персонала позволило идентифицировать отдельный вид кадрового риска, обусловленного личностью и мышлением сотрудника. Разработанная методика оценки субъективных рисков в организации позволила выявить зоны неопределенности субъективных представлений персонала об организации как источников потенциальных конфликтов и угроз безопасности. В исследовании профессиональной мотивации показана сложность структуры профессиональной мотивации персонала, которая специфически проявляется в функциях локомоции и оценки. Анализ восприятия закрытости организации установил, что отдельные практики управления будут способствовать закрытости новому опыту у сотрудников, непрямо организационных изменений и снижению удовлетворенности работой. В статье определена практическая значимость каждого эмпирического исследования. В выводах обсуждается возможность обучения расширенной стратегии исследования персонала организаций будущих специалистов и руководителей, а также актуальность задач эффективного управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, субъективные представления, кадровые риски, профессиональная мотивация, организационная закрытость, коммерческие организации.

Abstract

This article analyzes pilot studies of personnel risks, professional motivation and organizational closeness. All studies relate to significant problems in the field of human resource management of modern organizations. The novelty of this work is determined by the strategy of personnel analysis not as an object of managerial influence, but as an active subject in the system of organizational relations. The study of the organization from the standpoint of the subjective perceptions of the employees made it possible to identify a separate type of personnel risk due to the personality and thinking of the employee. The developed methodology for assessing subjective risks in an organization made it possible to identify areas of uncertainty in the subjective perceptions

of personnel about the organization as sources of potential conflicts and security threats. The study of professional motivation shows the complexity of the structure of professional motivation of staff, which is specifically regulated by the functions of locomotion and evaluation. The analysis of the perception of the closeness of the organization found that certain management practices will contribute to the closeness of the new experience among employees, the rejection of organizational changes and a decrease in job satisfaction. The article defines the practical significance of each empirical study. The conclusions discuss the possibility of training an extended strategy for researching the personnel of organizations of future specialists and managers, as well as the relevance of the tasks of effective human resource management.

Keywords: human resource management, subjective perceptions, personnel risks, professional motivation, organizational closeness, commercial organization.

В течение десяти лет на кафедре управления персоналом и психологии Уральского федерального университета (г. Екатеринбург) реализуется направление исследований, посвященное изучению субъективных представлений персонала о современных организациях, анализируются индивидуально-психологические и социально-психологические факторы, которые лежат в основе формирования и развития субъективных представлений [1]. Данное направление контрастирует с традиционными стратегиями исследования персонала организаций, где во главу угла ставится мнение работника о значимых сферах деятельности в его соотношении с факторами организационно-управленческой среды. При таком подходе личность и поведение работника рассматриваются как объект управления и организационных воздействий.

Развиваемое нами направление представляет иную стратегию исследования, в основе которой лежит представление о личности как источнике активности, самостоятельно выбирающей, действующей, избирательно реагирующей на внешние воздействия, выступающей активным деятелем собственной профессиональной, трудовой деятельности, в сознании которой преломляются оформленные альтернативы или неопределенные условия организационной жизни, а также собственные побуждения и намерения. Содержание выбранного нами направления исследований определялось проблемами, которые наиболее актуальны для сферы управления персоналом: надежность и эффективность системы управления персоналом, мотивация персонала, организационные нормы, лидерство и власть. В результате был разработан ряд оригинальных пилотных исследований, потребовавших разработки нового психодиагностического инструментария.

ИССЛЕДОВАНИЕ СУБЪЕКТИВНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О КАДРОВЫХ РИСКАХ

Теоретические предпосылки

Понятие риска является ключевым в системах управления. Риск сопряжен с неопределенностью. Логические отношения между понятиями позволяют рассматривать риск как измеримую неопределенность, угрозу возможных потерь, вероятность появления события. Следует отметить, что различают математическую, или априорную вероятность, которая практически никогда не встречается в реальных системах управления, и вероятность апостериорную, т.е. условную, которая может быть оценена на основе прошлого опыта [5]. Основная мысль, которая стоит за дифференциацией видов вероятности заключается в том, что любой прогноз не является абсолютным хотя бы потому, что в реальной жизненной ситуации задействовано множество факторов, предусмотреть и контролировать которые невозможно. Наряду с пониманием риска как вероятности «первого порядка» в терминах математической статистики существует понимание неопределенности и риска как вероятности «второго порядка», связанной с человеческим поведением, эвристиками и последующими когнитивными ошибками. Здесь мы погружаемся в область психологии вероятностного прогнозирования, где

действует принцип опережающего отражения действительности на основе образа мира [9].

Применительно к контексту управления персоналом прогноз кадровых рисков возможен на уровне апостериорных вероятностей с фокусом на качественном анализе кадровых рисков с учетом идентификации их источников в системе управления персоналом. Такой системно-управленческий подход к кадровым рискам определяет их как «ситуацию, отражающую опасность нежелательного развития событий, которые напрямую или косвенно затрагивают функционирование и развитие организации, персонала, общества в целом и наступление которых связано с объективно существующей неопределенностью, обусловленной рядом причин: неэффективностью системы управления персоналом; поведением, действием (бездействием) персонала; внешней средой организации» [4, с. 11–12].

Второй уровень анализа, который часто нивелируется в экономических исследованиях кадровых рисков, связан с рассмотрением субъективных представлений об организации. Поведение персонала рассматривается как результат переживания степени субъективной неопределенности восприятия среды организации, уверенности в организации, ее надежности, стабильности, безопасности, а также возможности удовлетворения значимых потребностей. Личностно-мотивационные и интеллектуальные качества, определяющие образ организации и организационное поведение персонала, рассматриваются нами как отдельный источник кадрового риска.

Выборка и методы исследования. В исследование участвовал персонал коммерческой организации из сферы недвижимости ($n = 17$), г. Первоуральск. Использовались методы наблюдения, анкетирования, семантического дифференциала, тестирования (опросник потребности в когнитивном закрытии А. Круглянский, Д. Уэбстер [11], [12], статистической обработки данных.

Результаты исследования

1. Потребность в закрытии как стремление к ясному, определенному или недвусмысленному пониманию социальной ситуации, влияющее на дальнейшие действия человека, представлена главным образом в потребности в порядке и в избегании неопределенности. Наиболее взаимосвязанными оказались потребность в предсказуемости и избегании неопределенности. Таким образом, представления об организации формируются через призму упорядоченности и структурированности организационных норм и организационных отношений, негативного отношения к хаосу и беспорядку. Для персонала организации важна однозначность и непротиворечивость организационной жизни, которая обеспечивает надежность суждений и представлений, предсказуемость действий в будущем.

2. Описывая организацию, сотрудники выбирали полюса шкалы с положительными коннотациями «доброжелательный», «оптимистичный», «четкий», «сильный», «приятный», «счастливый», «комфортный», «энергичный». При этом было выделено большое количество «слабых» амбивалентных оценок по таким шкалам, как «понятность», «обратимость»,

«равномерность», «постоянство», «предсказуемость», «сложность», «тревожность», «устойчивость». Таким образом, несмотря на положительный образ организации, который может носить элементы фасадности или действительно отражать благоприятный климат в организации и удовлетворенность организационными отношениями, существует другая оценка.

3. «Слабая» оценка по шкале — это показатель неоднозначности, зоны неопределенности субъективных представлений и степени напряженности в организации. Степень субъективной неопределенности представлений персонала об организации согласуется с выраженностью шкал опросника потребности в когнитивном закрытии и с низкими значениями стажа работы в организации (до 1 года) и среднеспециальным образованием у 70% опрошиваемых сотрудников.

4. Выявлены взаимосвязи шкал потребности в когнитивном закрытии и шкал семантического дифференциала. Так избегание неопределенности тем выше, чем более выражена установка на конкретность. Аналогичная связь обнаружена для шкалы любопытства. Эти данные согласуются с исследованиями толерантности к неопределенности, которая положительно связана с поисковой активностью, адаптивностью и любознательностью. При восприятии организации как благополучной увеличивается готовность к решениям «по короткому пути», что свидетельствует о снижении персональной ответственности сотрудников. В свою очередь, потребность в предсказуемости сопряжена с восприятием организации как менее напряженной и более устойчивой. Закрытость мышления или нежелание обладать убеждением, связанным с альтернативным мнением или противоречивыми доказательствами, поддерживается пессимистическим образом организации. Потребность в порядке тем выше, чем более сложными представляются организационные отношения и профессиональная деятельность, сопряженная со стремлением выйти из ситуации неоднозначности путем решительных действий. Стремление к избеганию неопределенности согласуется с поиском большей защищенности и с переоценкой финансовых возможностей организации.

Практическая значимость исследования

Применение психологического подхода к анализу кадровых рисков позволило операционализировать один из видов кадровых рисков — субъективные представления сотрудника об организации, где источником такого вида риска выступают личность и мышление сотрудников. Наш подход к кадровым рискам основывался на изучении восприятия организации как опасной и безопасной с точки зрения субъективных представлений о рисках. Разработанная методика по типу семантического дифференциала позволила оценить организацию глазами работников, выступая своего рода маркером, сигнализирующим о неблагополучии в системе управления персоналом и о необходимости последующего вмешательства или достаточности динамического наблюдения. В исследовании было установлено, что объективные характеристики персонала — стаж и уровень образования — будут усиливать избегание неопределенности, стремление к когнитивному закрытию, определяя ряд ожиданий от профессиональной деятельности и организационных отношений. В частности, разделенной ответственности за персональные решения, защищенности, простоты выполняемой деятельности, переоценки финансовых возможностей, однозначности решений. Как известно, последствия ожиданий бывают деструктивными, выражаясь в профессиональных кризисах, стагнации или разрыве отношений с организацией [10]. Регулирование ожиданий возможно как через общие механизмы управления — планирования деятельности,

контроля информационных потоков, выработки организационных норм и правил, так и подсистемные — адаптация, мотивация, обучение персонала.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Теоретические предпосылки

Представление о мотивации как внешне контролируемом явлении, управляемом через искусственно созданные системы организационных воздействий, прочно закрепилось в менеджменте и управлении персоналом. Подобный подход существенно отличается от традиций психологии с выделением как минимумом двух видов мотивации — экстринсивной (внешней) и интринсивной (внутренней) [6]. В соответствии с современными представлениями о мотивации нас интересовали не только соотношение этих видов мотивации у персонала организации, но и личностные аспекты мотивации, в частности способы достижения целей — локомоции и оценка [13]. Локомоции и оценка рассматривались как взаимозависимые компоненты более крупной системы саморегулирования, каждая из них может получить различное внимание со стороны разных людей и в разных ситуациях. Как следствие, некоторые ситуации могут побуждать людей уделять особое внимание и вкладывать определенные ресурсы в движение, тогда как другие ситуации могут делать это в отношении оценки. Согласно теории регулятивного режима, устойчивые индивидуальные различия состоят в том, что локомоции или оценка являются продуктом социализации. С точки зрения индивидуальных различий, независимость двух регулирующих режимов будет выражаться в том, что есть не только люди с высокой способностью к локомоции и низкой оценкой, но и люди с высокой оценкой и низкой способностью к локомоции, а также есть люди, которые относительно высоки или относительно низки по обоим параметрам [13].

Ориентация на локомоции

Ориентация на локомоции определяется как склонность к действию, аспект саморегулирования, связанный с переключением из одного состояния в другое и задействованием психологических ресурсов, которые будут инициировать и поддерживать движение, связанное с целью. Согласно теории поля Левина, локомоции касаются любого изменения, происходящего в любой области жизненного пространства. В этом определении основная мотивация людей состоит в том, чтобы просто «двигаться» в эмпирическом или психологическом плане. Люди с высокой склонностью к локомоции рассматривают цели как «предлог» для участия в психологическом движении. Это способствует чувству «потока», в котором человек с высокой двигательной склонностью полностью поглощается деятельностью и проявляется в различных целях [13].

Ориентация на оценку

Оценка представляет собой сравнительный аспект саморегулирования, связанный с критической оценкой субъектов или состояний, таких как цели или средства, по отношению к альтернативам, чтобы судить об относительном качестве. Таким образом, функция оценки обычно относится к определению степени, количества, размера, ценности или важности чего-либо. Можно независимо оценить ценность или важность как текущего, так и конечного состояния, а также ценность или полезность средств, используемых для движения к этой цели, или от нее состояния. Люди в режиме оценки озабочены такого рода критическими суждениями,

и в целом их можно охарактеризовать как критические и перфекционистские [13].

Выборка и методы исследования. В исследовании участвовал персонал коммерческой организации в сфере недвижимости ($n = 23$), г. Екатеринбург. Использовались методы наблюдения, анкетирования, тестирования (опросник профессиональной мотивации, шкалы локомоции и оценки (авторский перевод), статистической обработки данных.

Результаты исследования

1. Исследование мотивации персонала в традициях управления персоналом посредством анкетирования со стандартным перечнем вопросов об удовлетворенности системой мотивации труда выявило типичную схему притязаний сотрудников. На первых местах стояли высокая заработная плата, престиж и карьерный рост.

2. Структура профессиональной мотивации персонала включала 4 компонента: «Автономная мотивация», «Принятие контроля и помощи», «Дезорганизация автономии», «Отказ от саморегуляции в достижении цели».

3. Установлено, что наиболее сформированной является автономная мотивация, в меньшей степени зависящая от внешних стимулов, в то время как структура контролируемой мотивации является более диффузной (неопределенной). Внутренние регуляторы процессов достижения целей — показатели оценки и локомоций не обнаружили связей, что свидетельствует о независимости их функций.

4. Выявлена отрицательная связь между показателями оценки и экстернальной (внешней) мотивации, что свидетельствует о том, что внешние установки, данные руководителем или самой системой организационных процессов, будут снижать включенность сотрудников в собственную оценку ситуации. С одной стороны, это позволяет контролировать риски неоправданных решений и прокрастинации. С другой стороны, снижать собственную исследовательскую активность сотрудников на рынке недвижимости и процент продаж, формировать «плановое» мышление.

5. Установлено, что внутренняя мотивация профессиональной деятельности усиливает интеграционные процессы в мотивации, способствует идентификации и слиянию с организацией, формирует независимый стиль поведения сотрудников в исполнении профессиональных обязанностей. Отсутствие связи с организацией усиливает состояние амотивации, т.е. переживание своей некомпетентности, а также прокрастинацию и избегание ответственности за собственные действия.

Практическая значимость исследования

Результаты анкетирования сотрудников выделили основные целевые ориентиры профессиональной деятельности, тогда как психологическое тестирование показало предпочитаемые способы их достижения сотрудниками. В проведенном исследовании субъективных мотивационных предпочтений было установлено, что у сотрудников организации доминирует независимая внутренняя мотивация профессиональной деятельности. Значимость материальных стимулов, установленная в анкетировании, не должна определяться как прямой призыв к увеличению заработной платы. Задача управления персоналом в данной ситуации заключается в создании организационного дизайна, учитывающего индивидуальные способы достижения целей. Исследование показало, что при высокой значимости материальной составляющей деятельности и высокой внутренней мотивации к достижению целей, персоналу организации важно открытое и безопасное информационно-ком-

муникативное пространство, позволяющее поддерживать чувство собственной компетентности и безопасности.

Теоретические предпосылки

Открытость-закрытость является важной характеристикой организации. Если первый полюс представлен в исследованиях, то изучению второго полюса в этом континууме отводится не столь существенное значение. Между тем закрытость выполняет значимые функции в организации, которые связаны с сохранением ее целостности, защитой внешних границ, экономической безопасностью. Поддержание закрытости организации в значительной степени сопрягается с вопросами правового регулирования, выражаясь в понятии конфиденциальности. Конфиденциальность выражается в неразглашении персональных данных, соблюдении банковской тайны, коммерческой тайны, налоговой тайны. Часто с понятием закрытости ассоциируется информационная асимметрия, которая выступает способом регулирования информационных потоков и поддержания иерархии в организационных отношениях.

Социально-психологические и личностно-ориентированные исследования показали ограниченность явлений закрытости и позволили выделить ряд структурно-функциональных особенностей закрытых систем [8]. К ним относятся: изоляция, несоответствие в степени дифференциации различных подструктур, дедифференциация, высокая степень зависимости между центральными и периферийными подструктурами, низкая степень зависимости между периферийными подструктурами, сужение временной перспективы, низкая интеграция и ригидность.

Основная функциональная нагрузка этих свойств определяется преодолением внутренней нестабильности и противостоянием процессам внутренней дезинтеграции, сохранением идентичности. Внешний мир оценивается как угрожающий и опасный. Системы, функционирующие по такому принципу, отличаются чувствительностью к неопределенности и нестабильности, работа на пределе адаптационных возможностей.

Другие исследователи подчеркивают эффект потребности в закрытости как следствие неспособности преодолеть неопределенность в силу ресурсной недостаточности, мотивации безопасности, аффилиации, власти и контроля или тяги к аффектам. Здесь подчеркивается временный и ситуационно-контекстуальный характер явления. Он достигается через две фазы: «схватить» и «заморозить», что фиксирует систему на некотором этапе ее развития.

Содержательной опорой настоящего исследования выступила модель «организационных патологий», сформулированная А.И. Пригожиным [7]. Сам автор не использует понятия закрытости, но его подход к анализу нарушений в организациях обнаруживает ряд пересечений с принципами и формами организации закрытых систем (структура—функция, часть—целое, дифференциация—интеграция). Представления о нарушениях в строении организации, в организационных отношениях и принятии решений были положены в основу анкеты «Организационная закрытость». Следует подчеркнуть, что нарушения в деятельности организации (организационные патологии) описывают институциональные практики функционирования искаженных организационных норм.

Организационная закрытость (рабочее определение) — характеристика организации, которая выражается в неопределенности структуры организационных отношений, дезинтеграции, изоляционизме, авторитаризме, где основной целью организации является преодоление внутренней нестабильности и удержании власти путем подкрепления

институциональных практик искажения организационных норм.

Идея работы состояла в том, что в организациях, которые воспринимаются сотрудниками как закрытые, существует неопределенность в организационных нормах и правилах, что приводит к легализации макиавеллистических установок в поведении и снижает удовлетворенность работой. Поддержание закрытости в организационных отношениях и управленческих решениях позволяет руководителям поддерживать необоснованную самоуверенность, сохранять возможность манипулирования с целью удержания власти.

Выборка и методы исследования. В исследовании участвовал персонал коммерческой организации в сфере строительства ($n = 36$), г. Екатеринбург. Использовались метод наблюдения, анкетирования, тестирования (шкала догматизма, короткий опросник темной триады личности [2]), опросник удовлетворенности трудом [3], статистической обработки данных.

Результаты исследования

1. Выявлено, что в восприятии организации преобладает автаркия, отражающая полюс закрытости в строении организации. Отмечен высокий уровень неопределенности в организационных нормах. При сравнении специалистов и руководителей были обнаружены различия. Так, специалисты демонстрируют более высокую степень закрытости организации в сравнении с руководителями. Ими отмечается тенденция к восприятию манипуляций в принятии решений.

2. Специалисты демонстрируют большую догматичность в сравнении с руководителями, они менее гибки в своих мыслительных схемах и не готовы к переоценке ситуации принятия решений в случае изменения условий или появления новой информации. Они предпочитают доверять сложившимся убеждениям, соответственно в меньшей степени склонны к анализу и критическому осмыслению информации.

3. У обследованных сотрудников на высоком уровне отмечены такие показатели черт личности, как макиавеллизм и нарциссизм. В сравнительном исследовании руководителей и специалистов установлено, что показатели макиавеллизма, нарциссизма и психопатии более выражены у руководителей. Аналогичные показатели были получены в изучении удовлетворенности работой. Так, руководители более удовлетворены заработной платой, процессом и содержанием работы, условиями и организацией труда.

4. Установлены связи показателей восприятия закрытости организации с догматизмом и удовлетворенностью работой. Восприятие закрытости в организационных отношениях сочеталось с восприятием закрытости в управленческих решениях, строении организации и с догматизмом. Закрытость в управленческих решениях была связана с высоким уровнем догматизма и низкой удовлетворенностью заработной платой. Закрытость системы убеждений согласуется с низкой удовлетворенностью процессом и содержанием труда. В ходе исследования было выявлено, что восприятие организационной закрытости связано со степенью индивидуальной закрытости (догматизмом).

Практическая значимость исследования

Установка на закрытость является частью управления организацией, выполняя функции защиты внешних и внутренних границ, поддержания организационной идентичности, иерархии и структурированности. Но имеет место и другая сторона данного явления в виде жесткости ин-

формационных фильтров в пользу сохранения сложившейся системы организационного опыта, снижения критичности омысляемой информации, игнорирования нового опыта.

В проведенном исследовании было показано, что управленческий персонал, наделенный функцией власти, имеет более высокий контроль над неопределенностью и воспринимает организацию как открытую, понятную, упорядоченную, но при этом демонстрирует установку на черты «темной триады личности». Степень властных полномочий расширяет репертуар моделей поведения, в том числе противоречащих правилам этики. Отсюда большое значение приобретает оценка у руководителей не только управленческих навыков, но и личностных качеств. Доступ к возможностям не всегда предполагает их воплощенность как потенциал действия и реальное действие. Переход из одного состояния в другое опосредуется рядом психологических регуляторов поведения, оценка которых составляет задачу специалиста по управлению персоналом.

Недостаток или противоречивость информации об организации у специалистов приводит к созданию ригидных схем восприятия организации, делает их менее восприимчивыми к новому опыту, создает установку на сопротивление изменениям. Поэтому задачами эффективного управления персоналом являются создание открытого и безопасного коммуникативного пространства, ревизия практик поддержания организационных норм посредством анализа подсистем управления персоналом.

ВЫВОДЫ

1. Обобщение эмпирических данных трех пилотных проектов свидетельствует не только о возможности, но и о необходимости расширения и использования стратегий исследования, в основе которых лежат субъективные представления персонала об организации и своего места в ней.

2. Полученные данные позволяют выделить актуальные задачи эффективного управления персоналом: принятие решения о необходимости последующего вмешательства или достаточности динамического наблюдения на основании актуальных исследовательских данных; управления ожиданиями работников с целью предотвращения профессиональных кризисов, стагнации или разрыва отношений с организацией; выявление зоны неопределенности субъективных представлений об организации и создание открытого, безопасного коммуникативного пространства; ревизия практик поддержания организационных норм посредством анализа подсистем управления персоналом.

3. Возможен и более прогностический вывод — расширение в программах подготовки и переподготовки в сфере управления персоналом исследовательских стратегий и практик руководителей и будущих специалистов, а также формирование открытости, толерантности к неопределенности как в когнитивной, так и в личностной сфере специалистов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глуханюк Н.С., Юртаева М.Н., Берсенева Е.И. Возможности метода семантического дифференциала для оценки персонала (на примере HR-брендинга организации) // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 11. — № 2. — С. — 83–88. DOI: 10.12737/2305-7807-2022-11-2-83-88
2. Егорова М.С., Ситникова М.А., Паршикова О.В. Адаптация Короткого опросника Темной триады // Психологические исследования. — 2015. — Т. 8. — № 43. — URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/1052> (дата обращения: 09.03.2023).

3. Иванова Т.Ю., Осин Е.Н., Рассказова Е.И. Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики // Организационная психология. — 2012. — Т. 2. — № 3. — С. 2–15.
4. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. — М., 2013. — 28 с.
5. Найт Ф. Риск, неопределенность и прибыль. — М.: Дело, 2003. — 360 с.
6. Осин Е.Н., Горбунова А.А., Гордеева Т.О., Иванова Т.Ю., Кошелева Н.В., Овчинникова (Мандрикова) Е.Ю. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности // Организационная психология. — 2017. — Т. 7. — № 4. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-4/213472437.html> (дата обращения: 09.03.2023)
7. Пригожин А.И. Методы развития организаций. — М.: Ленанд, 2017. — 848 с.
8. Радина Н.К. Социально-психологический феномен «закрытости» М.Ю. Кондратьева от «закрытой группы» — к «закрытому обществу» // Социальная психология и общество. — 2016. — № 1. — С. 45–58.
9. Скотникова И.Г. Парадигма вероятностного прогнозирования в психологии // Познание и переживание. — 2021. — Т. 2. — № 2. — С. 6–27. DOI: 10.51217/cogexp_2021_02_02_01
10. Сыманюк Э.Э. Профессиональный опыт как психологический барьер профессионального развития персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — Т. 12. — № 5. — С. 63–66. DOI: 10.12737/1388
11. Kruglanski A. Individual Differences in Need for Cognitive Closure // Journal of Personality and Social Psychology. 1994.67 (6). P. 1049–62. DOI: 10.1037//0022-3514.67.6.1049.
12. Kruglanski A.W., Webster D.M., Klem A. Motivated resistance and openness to persuasion in the presence or absence of prior information // Journal of Personality and Social Psychology. 1993. 65 (5). P. 861–876. DOI:10.1037/0022-3514.65.5.861
13. Kruglanski A.W., Thompson E.P. & others. To «do the right thing» or to «just do it»: Locomotion and assessment as distinct self-regulatory imperatives // Journal of Personality and Social Psychology. 2000. 79 (5). P. 793–815. DOI:10.1037/0022-3514.79.5.79
2. Egorova M.S., Sitnikova M.A., Parshikova O.V. Adaptaciya Korotkogo oprosnika Temnoj triady. Psihologicheskie issledovaniya, 2015, vol. 8, no. 43. Available at: <http://psystudy.ru/index.php/num/article/view/1052> (Accessed 9 March 2023)
3. Ivanova T.YU., Osin E.N., Rasskazova E.I. Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobaciya metodiki Organizacionnaya psihologiya [Organizational psychology]. 2012. V. 2, I. 3, p. 2–15. (in Russian)
4. Mitrofanova A.E. Upravlenie kadrovymi riskami v rabote s personalom organizacii Cand, Diss, Avt, [Management of personnel risks in work with the personnel of the organization]. Moscow, 2013. 28 p. (in Russian)
5. Najt F. Risk, neopredelennost' i pribyl'. Moscow, Delo publ., 2003. 360 p.
6. Osin E.N., Gorbunova A.A., Gordeeva T.O., Ivanova T.YU., Kosheleva N.V., Ovchinnikova (Mandrikova) E.YU. Professional'naya motivaciya sotrudnikov rossijskih predpriyatij: diagnostika i svyazi s blagopoluchiem i uspešnost'yu deyatel'nosti Organizacionnaya psihologiya, 2017., vol. 7, no. 4. Available at: https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-4/213472437.html (Accessed 9 March 2023)
7. Prigozhin A.I. Metody razvitiya organizacij [Methods of organization development]. Moscow, Lenand publ., 2017. 848 p. (in Russian)
8. Radina N.K. Social'no-psihologicheskij fenomen «zakrytosti» M.YU.Kondrat'eva ot «zakrytoj grupy» — k «zakryтому обществу» Social'naya psihologiya i obshchestvo [Social psychology and society]. 2016. V. 1, p. 45–58. (in Russian)
9. Skotnikova I.G. Paradigma veroyatnostnogo prognozirovaniya v psihologii // Poznanie i perezhivanie. 2021. V. 2, I. 2, p. 6–27. (in Russian) DOI: 10.51217/cogexp_2021_02_02_01. (in Russian)
10. Simanyuk E.E. Professionalnii opit kak psihologicheskii barer professionalnogo razvitiya personala Upravlenie personalom i intellektualnimi resursami v Rossii [Management of the personnel and intellectual resources in Russia] 2013. V. 2, I. 5, p. 63–66. (in Russian) DOI: 10.12737/1388
11. Kruglanski A. Individual Differences in Need for Cognitive Closure // Journal of Personality and Social Psychology. 1994.67 (6). P. 1049–62. DOI: 10.1037//0022-3514.67.6.1049.
12. Kruglanski A.W., Webster D.M., & Klem A. Motivated resistance and openness to persuasion in the presence or absence of prior information // Journal of Personality and Social Psychology. 1993. 65 (5). P. 861–876. DOI:10.1037/0022-3514.65.5.861
13. Kruglanski, A.W., Thompson, E.P., Higgins, E.T., Atash, M.N., Pierro, A., Shah, J.Y., & Spiegel, S. To “do the right thing” or to “just do it”: Locomotion and assessment as distinct self-regulatory imperatives // Journal of Personality and Social Psychology. 2000. 79(5). P. 793–815. DOI: 10.1037/0022-3514.79.5.79

REFERENCES

1. Gluhanyuk N.S., Yurtaeva M.N. & Berseneva E.I. Vozmožnosti metoda semanticheskogo differenciala dlya ocenki personala na primere HR_brendinga organizacii Upravlenie personalom i intellektualnimi resursami v Rossii [Management of the personnel and intellectual resources in Russia] 2022. V. 11, I. 2, p. 83–88. (in Russian) DOI:10.12737/2305-7807-2022-11-2-83-88