
**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ
ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ**

УДК 159.9

**РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ
В САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ (ЛЕНИНГРАДСКОМ)
ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ¹**

© 2023 г. Л. Г. Почебут^{1,*}, В.А. Чикер^{1,**}, А. Л. Журавлев^{2,***}

¹*Санкт-Петербургский государственный университет;
199034, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9, Россия.*

²*ФГБУН Институт психологии РАН;
129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13, корп. 1, Россия.*

^{**}*Доктор психологических наук, профессор факультета психологии.*

E-mail: ludmila.pochebut@gmail.com

^{**}*Кандидат психологических наук, доцент факультета психологии.*

E-mail: vchiker@yandex.ru

^{***}*Академик РАН, профессор, научный руководитель Института психологии РАН.*

E-mail: alzhuravlev2018@yandex.ru

Поступила 01.02.2023

Аннотация. Отечественная организационная психология начала развиваться в 1920-х годах. Толчком для ее появления стала потребность в ускоренном развитии промышленности. В первые годы своего зарождения организационная психология опиралась на идеи, высказанные в этой области зарубежными учеными и практиками — организаторами производства. Проводились многочисленные конференции по проблемам научной организации труда, постепенно сформировались собственные научные направления и теории. Основными целями организационной психологии являются психологическое сопровождение и поиск путей повышения эффективности трудовой деятельности в различных организациях. Пионерскими работами в этой области были исследования ученых Санкт-Петербургской (Ленинградской) психологической школы. Рассмотрены исторические вехи создания и развития организационной социальной психологии в ЛГУ/СПбГУ. Особое внимание уделено анализу научных и исторических предпосылок формирования и современного состояния организационной социальной психологии на кафедре социальной психологии СПбГУ. Сделан вывод о том, что основными направлениями социально-психологической мысли в области организационной психологии являются: 1) научный анализ и поиск социально-психологических способов повышения эффективности деятельности персонала; 2) обоснование подходов к изучению социально-психологического климата и организационной культуры; 3) исследование социально-психологических процессов, происходящих в трудовых коллективах (удовлетворенность трудом, стимулирование труда, коллективные формы организации труда, адаптация работников, повышение их лояльности и вовлеченности); 4) разработка социально-психологических методов обучения сотрудников организаций (деловые игры, социально-психологический тренинг); 5) теоретическое и методологическое обоснование концепции консолидации социального капитала организаций; 6) изучение проблем карьеры и гендерного неравенства работающей женщины.

Ключевые слова: организационная/индустриальная социальная психология, направления развития современной организационной психологии.

DOI: 10.31857/S020595920024903-9

¹ Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ № 23-28-00107.

ЗАРОЖДЕНИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

В начале 60-х годов XX в. началось интенсивное развитие социальной психологии как науки в нашей стране. Социальная психология стояла в ряду ведущих и обретающих силу и актуальность научных направлений. В январе 1963 г. в Институте философии АН СССР было организовано совещание по проблемам социальной психологии. Е.С. Кузьмин сделал доклад о перспективах развития социальной психологии и представил результаты изучения психологических взаимоотношений в трудовых коллективах ряда ленинградских предприятий, придавая основное значение разработке методологических и методических основ социальной психологии и ее прикладным аспектам [19]. Идеи этого доклада во многом определили дальнейшее направление развития первой кафедры социальной психологии в СССР, организованной в ЛГУ в 1968 г. Е.С. Кузьмин считал, что источником возникновения всех социально-психологических процессов является *общение*, а важнейший принцип психологии — принцип детерминации формирования психики и сознания человека в *процессе совместной деятельности и общения людей, прежде всего трудовой и профессиональной* [13, с. 29–35]. Е.С. Кузьмин логично обосновал перспективы развития новой кафедры, которые очерчивали ее предметное поле и основные направления развития социальной психологии, включая организационную психологию. Это направление психологической науки и практики было не новым для социальных психологов. Задачей кафедры стало возрождение и прикладное использование мировых и отечественных достижений в этой области, их обобщение и дальнейшее развитие.

Основные исследования и ключевые имена, имеющие отношение к развитию индустриальной (организационной) психологии в США, Европе и нашей стране в XX в., подробно описаны нами в учебнике «Организационная социальная психология» [20]. Нами была показана общая направленность исследований в этой области психологического знания и одновременно их необходимая преемственность и специфическое культурное развитие. Следует отметить, что организационная психология развивается исходя из потребностей практики и понимания ценности психологического знания для *повышения эффективности деятельности производств, организаций, коллективов и команд*. Организационная психология имеет непосредственные междисциплинарные связи с психологией труда, менеджмента, индустриальной социологией,

психотехникой, научной организацией труда, организационным поведением [31].

Необходимость развития отечественной промышленности потребовала научного осмысления не только технических сторон организации производства, но и психологического сопровождения труда работников предприятий. В организации пришел новый тип специалиста — социальный организационный психолог. В процессе становления организационной психологии российские ученые опирались на идеи и труды своих западных коллег. Подробно анализировались работы М. Вебера, А. Файоля, Ф. Тейлора, Г. Эмерсона, Э. Мейо и т.д.

ИСТОРИЧЕСКИЕ ВЕХИ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ ТРУДА

Предтечей отечественной организационной психологии стали работы ученых начала XX в. в области психологии труда (М.М. Бириштейн (1902–1992), Н.А. Витке (даты рождения и смерти не установлены), А.Л. Гастев (1882–1939), С.Г. Геллерштейн (1896–1967), П.М. Керженцев (1881–1940), А.А. Богданов (1873–1928), И.Н. Шпильрейн (1891–1937) и др.) в московской, ленинградской, казанской, харьковской психологических школах.

В Центральном институте труда во главе с А.К. Гастевым с 1929 г. развивалась психология труда. Главным направлением работы института была психотехника. В 1921 г. в Москве состоялась Первая всероссийская конференция по научной организации труда и производства. К 1923 г. было оперативно создано около 60 организаций, изучающих проблемы труда. На Второй всероссийской конференции в 1924 г. речь шла о критическом анализе зарубежных достижений в области психологии труда и управленческих науках, а также о подготовке специалистов в этой области.

В эти годы были опубликованы ключевые работы, являющиеся фундаментом отечественной организационной психологии. Это книга *П.М. Керженцева* «Принципы организации» (1921), в которой обосновывается новое направление тайм-менеджмента, весьма успешно развитое впоследствии. В работе *А.А. Богданова* «Тектология» (1922) рассматривалась необходимость всеобщей организационной науки. *И.Н. Шпильрейн* («Прикладная психология. Психология труда и психотехника», 1930) занимался проблемами рационализации труда, утомлением, автоматизацией трудовых действий, профессиональным отбором и консультированием. *Н.А. Витке* разработал концепцию научной

организации труда, социально-психологических аспектов организации и управления производством. Он предложил понятия “социально-психологическая атмосфера”, “организационный кризис”, составил перечень требований к руководителю и стал основателем научной школы и *социально-трудо-вой концепции* “конструирования человеческих отношений”. *С.Г. Геллерштейн* обосновал необходимость взаимосвязи профессионального отбора и дальнейшей подготовки кадров, рассматривал законы и факторы изменчивости профессионально важных качеств. Первая в мире *деловая игра* была разработана в Промышленной академии им. С.М. Кирова и проведена *М.М. Бирштейн* и *Т.П. Тимофеевским* в СССР в 1932 г. под названием “Срочная, в 48 часов, перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы”. Этот метод активного обучения получил признание и развитие, однако уже в 1938 г. деловые игры в СССР были запрещены. Их второе рождение произошло только в 1960-х годах, после того как появились первые деловые игры в США [20, с. 57–59].

К середине 1930-х годов исследования в этой области науки резко остановились, вплоть до того, что многие из перечисленных выше ученых были репрессированы. Направление индустриальной/организационной психологии так и не выделилось в отдельную ветвь психологических знаний, а в стране сложилась ситуация определенной изоляции от западных идей и исследований. Однако потребность в разработке психологически обоснованных процедур профотбора, расстановки и обучения руководителей существовала.

С 1960-х годов прикладные исследования на промышленных предприятиях возобновились. Они были посвящены задачам инженерной психологии и психологии труда, психологии профессионального обучения и другим направлениям, близким к традициям психотехники. Особое значение в развитии этого направления имела книга ведущего ученого нашей страны *Б.Ф. Ломова* “Человек и техника (очерки инженерной психологии)” (1963) [16]. В книге были определены основные направления развития академической и прикладной психологии. Это издание не только положило начало возрождению психологии труда и инженерной психологии, но и способствовало становлению направления организационной психологии на факультете психологии ЛГУ и в нашей стране. В начале 1960-х годов в Ленинградском университете была открыта лаборатория индустриальной (инженерной) психологии, а затем кафедра эргономики и инженерной психологии, которую в 1966 г. создал и возглавил *Б.Ф. Ломов*. На кафедре работали

выдающиеся ученые *В.А. Ганзен*, *Т.П. Зинченко*, *Е.П. Ильин*, *А.А. Крылов*, *С.А. Маничев*, *Г.В. Суходольский*. К тематике организационной психологии и менеджмента обратились также на кафедре “Психологическое обеспечение профессиональной деятельности”, созданной в 1989 г. по инициативе *А.А. Крылова* и *Г.С. Никифорова*. С момента основания кафедрой заведует *Г.С. Никифоров*. Под редакцией *Г.С. Никифорова* вышло несколько монографий: “Психология менеджмента” (2007) [28], “Позитивная психология менеджмента” (2017) [17], “Психология менеджмента. Психологический практикум” (2021) [29]. Под руководством *Н.Е. Водопьяновой* развивается направление психологии стресса и психического и профессионального выгорания [3].

СОЗДАНИЕ НАПРАВЛЕНИЯ “ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ” В ЛГУ/СПБГУ

Стимулом развития индустриальной/организационной психологии стало создание первой в российской науке лаборатории социальной психологии в Ленинградском университете в 1962 г. Инициатором открытия и руководителем лаборатории был *Е.С. Кузьмин*. В лаборатории разрабатывались методы исследования взаимоотношений сотрудников в коллективах промышленных предприятий. Большое внимание уделялось также адаптации западных методик. В ходе конкретных эмпирических исследований совершенствовались и применялись методы наблюдения, анкетирования, социометрии, эксперимента. Так, сотрудники лаборатории *Н.В. Голубева* и *М.И. Иванюк* провели одно из первых экспериментальных исследований уровня конформизма, повторив эксперименты *С. Аша*. В дальнейшем методы экспериментальных исследований в области социальной психологии разрабатывались *Н.Н. Обозовым*. Много усилий в развитие и внедрение в практику метода социометрии приложил *И.П. Волков*. Методы интервью и анкетирования разрабатывал *А.Л. Свенцицкий*, а контент-анализа — *В.Е. Семенов*.

Ключевым событием, особенно важным для развития *организационной социальной психологии*, стала книга под ред. *А.Г. Здравомыслова*, *В.П. Рожина*, *В.А. Ядова* “Человек и его работа” (1967), где впервые были рассмотрены вопросы отношения к труду. Объектами исследования были избраны молодые рабочие ленинградских промышленных предприятий в возрасте от 18 до 30 лет. Авторы разработали методологию и специальные опросные методы исследования, описали методику и технику сбора

первичной информации. Огромный труд был вложен в создание математического и статического инструментария анализа данных [35]. Издание стало результатом четырехлетней работы творческого коллектива сотрудников лаборатории социологических исследований при философском факультете ЛГУ. В.А. Ядов внес огромный вклад в развитие методологических основ социально-психологических исследований в организациях, активно используемых в настоящее время на кафедре социальной психологии СПбГУ.

Принятый в настоящее время в западной науке термин “организационная психология” вошел в российскую практику только в конце 1990-х годов. До этого в обиходе по аналогии с западной психологией употреблялись термины “индустриальная психология” или “промышленная психология”, поскольку основные прикладные работы этого направления касались социально-психологических вопросов сопровождения производства. С начала перестройки отечественные ученые активно включились в содержательное освоение достижений западной индустриальной/организационной психологии. Поскольку в 1973 г. Американская психологическая ассоциация предложила новое название этого направления, обозначив его как “индустриальная/организационная психология”, то и отечественные исследователи приняли предложенный более широкий термин — “организационная психология”, подчеркнув тем самым связь с психологией менеджмента и работами по организационному поведению в различных, не только производственных областях деятельности.

Возрождение организационной психологии в 1960-е годы происходило постепенно в ленинградской, московской, ярославской психологических школах прикладной психологии, но наиболее активно работали сотрудники кафедры социальной психологии ЛГУ.

В 1960–1980 гг. начинают изучаться явления, связанные с личностью работника, его профессионально важными качествами, мотивацией труда, стимулированием, соревнованием, профориентацией и жизнедеятельностью различных организаций (преимущественно производственных) и т.д.

ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ С 1960-Х ГОДОВ ПО НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ

Практически сразу после основания кафедры социальной психологии в 1968 г. молодые сотрудники стали совмещать преподавательскую и научно-

исследовательскую работу. Они активно включились в научно-исследовательские проекты, которые финансировались хозяйственными договорами с крупными предприятиями Ленинграда и других регионов страны. Темы хозяйственных договоров отвечали запросам практики социально-психологической работы промышленных предприятий. На кафедре социальной психологии изначально сложился сильный научный коллектив, поддерживаемый ректоратом университета, было выделено более десятка научных ставок, образовано несколько исследовательских групп.

По инициативе Б.Г. Ананьева в 1968 г. был основан ежегодный выпуск периодических сборников “Экспериментальная и прикладная психология” (научные редакторы Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Крылов, ответственный секретарь Л.Г. Почебут). В сборниках публиковались наиболее актуальные результаты исследовательской работы сотрудников факультета, проведенные по хозяйственным договорам [25; 27].

Наиболее крупным договором, направление которого поддерживалось государством около 20 лет (с 1970 по 1991 г.), было исследование оценки кадров высокотехнологических областей производства и космоса. Договор выполнялся под руководством Э.С. Чуговой (1930–2019). По сути, с нуля были проведены обоснование и разработка современных систем оценки персонала в нашей стране. В 1970-х годах инициатором и заказчиком такой разработки стал лауреат Государственной премии, генеральный директор московского НИИ и КБ приборостроения, доктор технических наук Н.А. Викторов. До этого столь сложная практическая задача — создание *модели комплексного подхода оценки и аттестации личности инженеров* — в отечественной психологической науке нигде и никем не решалась. В исследовательскую группу входили: С.П. Безносков, В.П. Захаров, А.Н. Капустина, С.М. Михеева, Л.В. Мургулец, В.Н. Панферов, С.Т. Посохова, Н.Г. Хитрова, В.А. Чикер (ответственный исполнитель), Н.Г. Чумакова. Впервые в СССР проводилась научная адаптация ряда известных зарубежных психодиагностических методик [10–12; 37]. Важнейшим достижением можно считать обоснование и внедрение основных принципов оценки персонала по системе 360° (экспертная оценка эффективности деятельности персонала) и создание системы комплексной оценки сотрудников различного статуса, построенной по принципу современных ассесмент-центров. Можно утверждать, что внедрение этой методики в практику было уникальной работой для нашей страны [2; 7; 10–12, 14; 36].

Профессиональная деятельность специалиста рассматривалась в контексте специфики конкретного предприятия, его структуры, организационной культуры, показателей экономической эффективности. Подчеркнем, что основные идеи такого подхода впервые были реализованы в нашей стране уже в 70-е годы XX в.

Огромный вклад в развитие индустриальной/организационной психологии внесли исследования в рамках хозяйственных договоров, проводимые под руководством А.А. Русалиновой на Ленинградском объединении электронного приборостроения “Светлана” [30]. Многолетние исследования А.Л. Свенцицкого позволили установить особенности взаимоотношений мастера производства с рабочими [31].

Фундаментальные социально-психологические проблемы изучались на Ленинградском производственном объединении “Позитрон” (научный руководитель И.П. Волков). Особое внимание уделялось повышению эффективности руководства предприятием на всех управленческих уровнях — от мастера, начальника цеха до главного инженера, проводилось исследование социально-психологического климата, структуры и совместимости рабочих групп, средств внутренней коммуникации на предприятии [4; 13].

Перестройка системы производственных отношений потребовала от социальных психологов исследований в области стимулирования труда и адаптации работников к новым условиям [9; 23; 31; 33].

Социально-психологические исследования в это трудное время проводились на Ленинградском производственном объединении искусственных кож “Пролетарский труд” и Новгородском промышленном объединении “Азот” (научный руководитель Л.Г. Почебут). Исследовались бригадные формы организации труда и способы повышения трудовой дисциплины [18].

На этом этапе практическая деятельность сотрудников кафедры в области организационной психологии была обобщена в таких коллективных изданиях, как “Психология — производству и воспитанию” (1977) [24]; “Психология и управление” (1979) [27]; “Психология в управлении” (1983) [26]; “Промышленная социальная психология” (1982) [22]; “Личность и деятельность. Экспериментальная и прикладная психология” (1982) [15]; “Психологическое обеспечение трудовой деятельности. Экспериментальная и прикладная психология” (1985) [25] и др.

Важнейшим направлением работы кафедры социальной психологии начиная с 80-х годов XX в. можно считать развитие обучающего подхода в практической психологии — социально-психологических тренингов и деловых игр. Начало внедрению деловых игр в практику обучения работников предприятий положил Ю.Н. Емельянов [6]. Основополагающую роль в развитии тренингов сыграл стажер и аспирант кафедры социальной психологии ЛГУ М. Форверг (1933—1989), разработавший программу обучения руководителей производства в ГДР и Польше и представивший ее на факультете психологии ЛГУ в 1982 г. [34; 39]. Социально-психологический тренинг выделяется в отдельную категорию интерактивных методов обучения в различных областях профессиональной деятельности и образования [8; 32]. Наиболее популярны в нашей стране современные модификации социально-психологического тренинга: формирование навыков эффективного руководства и управленческих умений, принятие решений, публичное выступление, командообразование, разрешение конфликтов, эффективные переговоры, самопрезентация, межкультурные коммуникации, расширение ролевого репертуара в поведении взрослых и подростков, креативность, эффективные продажи, влияние и противостояние влиянию и многие другие [1].

На кафедре проводятся исследования, связанные с мотивацией труда, лояльностью и приверженностью персонала [5], руководства и лидерства в организациях, доверия, внедрения и сопровождения инноваций, конфликтов в организациях, репутации организации, организационной социализации, индивидуальной карьеры, моббинга [20].

В начале XXI в. основным источником развития организационной социальной психологии стали работы, поддерживаемые грантами в направлении организационной социальной психологии. Основное внимание исполнителей гранта РФФИ было уделено наиболее актуальным проблемам социального капитала организаций (научный руководитель Л.Г. Почебут). Учеными была разработана современная концепция социального капитала, понимаемого как единое смысловое пространство, возникающее на основе взаимного доверия сотрудников, приверженности нормам и целям организации, созданию и поддержании репутации во внешней и внутренней среде [21]. Специально анализируются методологические аспекты изучения консолидации социального капитала, различные аспекты просоциального поведения в современных условиях, особенности гендерных отношений и гендерного неравенства в современных организациях [38].

Все проводимые исследования служат толчком к переходу от описательных научных концепций к моделям, позволяющим разрабатывать эффективные интервенции, новые программы и методы в области социально-психологического сопровождения деятельности организаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Пионером развития организационной социальной психологии в нашей стране выступила Ленинградская (Санкт-Петербургская) психологическая школа. Основными задачами научно-исследовательской деятельности сотрудников созданной в 1968 г. в ЛГУ кафедры социальной психологии стали решение социально-психологических проблем повышения эффективности производства, проведение эмпирических исследований на промышленных предприятиях по наиболее актуальным темам. На повестке дня стояли вопросы социально-психологического обеспечения и сопровождения трудовой деятельности сотрудников государственных и коммерческих организаций. В настоящее время на кафедре социальной психологии СПбГУ сложились следующие направления организационной социальной психологии: 1) научный анализ и разработка социально-психологических способов повышения эффективности деятельности персонала; 2) изучение различных аспектов социально-психологического климата и организационной культуры; 3) исследование социально-психологических процессов, происходящих в трудовых коллективах (удовлетворенность и стимулирование труда, коллективные формы организации труда, адаптация работников, повышение их лояльности и вовлеченности); 4) разработка социально-психологических методов обучения сотрудников организаций (деловые игры, социально-психологический тренинг); 5) теоретическое и методологическое обоснование концепции консолидации социального капитала организаций; 6) изучение проблем карьеры и гендерного неравенства работающей женщины.

В последние годы на кафедре социальной психологии СПбГУ разрабатываются следующие перспективные направления организационной социальной психологии: 1) социально-психологическое обеспечение и сопровождение ведения переговоров и медиации; 2) изучение изменяющегося поведения организаций и их сотрудников в цифровом мире; 3) межкультурный менеджмент; 4) обучение сотрудников организаций основам делового общения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 18 программ тренингов для профессионалов / Под ред. В.А. Чикер. СПб.: Речь, 2007.
- Безносков С.П.* Об исследовании эталонов личности и руководящих работников // Психология личности и малых групп // Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 8. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. С. 114–118.
- Водопьянова Н.В.* Профилактика и коррекция синдрома “выгорания”. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2011.
- Волков И.П.* Руководителю о человеческом факторе. Социально-психологический практикум. Л.: Лениздат, 1989.
- Доминяк В.И.* Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей // Персонал-микс. 2016. № 1. С. 107.
- Емельянов Ю.Н.* Деловые игры как средство социально-психологического обучения мастеров промышленного производства // Психология — производству и воспитанию. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. С. 55–61.
- Захаров В.П.* Опыт психографического изучения личности инженера // Психология — производству и воспитанию. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. С. 78–87.
- Захаров В.П., Векилова С.А., Завьялова Е.К., Сидоренко Е.В.* Социально-психологический тренинг как фактор социального развития личности // Психологическое обеспечение социального развития человека. Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. С. 80–84.
- Искандаров Э.А., Свенцицкий А.Л.* Социально-психологические факторы руководства производственным коллективом в условиях нововведений // Психологическое обеспечение социального развития человека. Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. С. 133–137.
- Капустина А.Н.* Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб.: Речь, 2001.
- Капустина А.Н., Чикер В.А.* Вклад Э.С. Чугуновой в развитие комплексного и системного подхода оценки персонала // Актуальные вопросы психологии развития и формирования личности: методология, теория и практика: Сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции 29–30 сентября 2020 г. / Отв. ред. В.В. Белов. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2020. С. 6–9.
- Комплексная социально-психологическая методика изучения личности инженера: Учебное пособие / Под ред. Э.С. Чугуновой. Л.: Изд-во ЛГУ, 1991.
- Кузьмин Е.С.* Основы социальной психологии. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2021.
- Кузьмин Е.С., Викторов Н.Ф., Чугунова Э.С.* Методология индивидуальной и групповой оценки личности в Автоматизированных системах управления разрабатывающих предприятий (АСУРП) // Методология и методы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова. М.: Наука, 1977. С. 157–172.

15. Личность и деятельность. Экспериментальная и прикладная психология. Л.: Изд-во ЛГУ, 1982.
16. *Ломов Б.Ф.* Человек и техника (очерки инженерной психологии) Л.: Изд-во ЛГУ, 1963.
17. Позитивная психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. М.: Проспект, 2017.
18. *Почебут Л.Г.* Стимулирование труда и проблемы повышения социальной активности трудящихся // Психологическое обеспечение социального развития человека. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1989. С. 118–124.
19. *Почебут Л.Г., Журавлев А.Л.* Становление отечественной социальной психологии в начале 1960-х годов // Историческая преемственность отечественной психологии / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Харитоновна, Е.Н. Холодович. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2019. С. 315–321.
20. *Почебут Л.Г., Чикер В.А.* Организационная социальная психология. М.: Проспект, 2020.
21. *Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В.* Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования // Организационная психология. 2018. Т. 8. № 2. С. 47–71.
22. Промышленная социальная психология / Под ред. Е.С. Кузьмина, А.Л. Свенцицкого. Л.: Изд-во ЛГУ, 1982.
23. *Прохватилов А.А., Шальто А.Ю.* Управление процессом адаптации работников в трудовом коллективе // Психологическое обеспечение социального развития человека. Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. С. 124–129.
24. Психология — производству и воспитанию / Под науч. ред. Е.С. Кузьмина. Л.: Изд-во ЛГУ, 1977.
25. Психологическое обеспечение трудовой деятельности // Экспериментальная и прикладная психология. Л.: Изд-во ЛГУ, 1985.
26. Психология в управлении / Науч. ред. Е.С. Кузьмин. Л.: Лениздат, 1983.
27. Психология и управление // Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 9. Л.: Изд-во ЛГУ, 1979.
28. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. Харьков: Гуманитарный центр, 2007.
29. Психология менеджмента. Психологический практикум. М.: Проспект, 2021.
30. *Русалинова А.А.* Применение метода групповых оценок в социально-психологических исследованиях // Экспериментальная и прикладная психология. Л.: Изд-во ЛГУ, 1971. С. 22–28.
31. *Свенцицкий А.Л.* Организационная психология. М.: Юрайт, 2014.
32. *Сидоренко Е.В., Хрящева Н.Ю.* Тренинг в практической подготовке психологов // Актуальные проблемы теории и практики. Л.: Изд-во ЛГУ, 1965. С. 99–106.
33. *Тимофеев Ю.Т., Мастаков А.А.* Опыт системного социально-психологического исследования первичных производственных коллективов в изменяющихся условиях хозяйствования // Психологическое обеспечение социального развития человека. Л.: Изд-во ЛГУ, 1989. С. 129–133.
34. *Фюрверг М., Альберг Т.* Характеристика социально-психологического тренинга поведения // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 4. С. 57–64.
35. Человек и его работа. Социологическое исследование / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова. М.: Мысль, 1967.
36. *Чикер В.А.* Оценка персонала в организациях: современное видение // Социальная и экономическая психология: Сб. науч. трудов. Серия “Труды Института психологии РАН” / Отв. ред. Т.А. Нестик, Ю.В. Ковалева. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2018. С. 246–253.
37. *Чикер В.А.* Психологическая диагностика организаций и персонала. СПб.: Речь, 2003.
38. *Gurieva S.D., Kazantseva T.V., Mararitsa L.V., Gundelakh O.E.* Social Perceptions of Gender Differences and the Subjective Significance of the Gender Inequality Issue // Psychology in Russia: State of the Art. 2022. V. 15. № 2. P. 65–82.
39. *Vorweg M.* Sozialpsychologisches Training. Jena: Wissenschaftliche Beiträge der Friedrich-Schiller-Universität Jena, 1971.

DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL SOCIAL PSYCHOLOGY AT ST. PETERSBURG (LENINGRAD) STATE UNIVERSITY²

L. G. Pochebut^{1,*}, V. A. Chiker^{1,**}, A. L. Zhuravlev^{2,***}

¹St. Petersburg State University;
199034, St. Petersburg, Universitetskaya nab., 7–9, Russia.

²Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences;
129366, Moscow, Yaroslavskaya str., 13, bldn. 1, Russia.

*ScD (Psychology), Professor of the Faculty of Psychology.
E-mail: ludmila.pochebut@gmail.com

**PhD (Psychology), Associate Professor of the Faculty of Psychology.
E-mail: vchiker@yandex.ru.

***Academician of the Russian Academy of Sciences, Professor, Scientific Supervisor
of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences.
E-mail: alzhuravlev2018@yandex.ru

Received 01.02.2023

Abstract. Russian organizational psychology began to develop in the 20s of the twentieth century. The impetus for its appearance was the need for accelerated industrial development. In the early years of its inception, organizational psychology was based on ideas expressed in this field by foreign scientists and practitioners — organizers of production. Numerous conferences on the problems of scientific organization of labor were held, and their own scientific directions and theories were gradually formed. The main goals of organizational psychology are psychological support and the search for ways to improve the efficiency of work in various organizations. Pioneering work in this area was the research of scientists of the St. Petersburg (Leningrad) Psychological School. The article discusses the historical milestones of the creation and development of organizational social psychology at LSU/St. Petersburg State University. Special attention is paid to the analysis of scientific and historical prerequisites for the formation and current state of organizational social psychology at the Department of Social Psychology of St. Petersburg State University. The main directions of socio-psychological thought in the field of organizational psychology are: 1) scientific analysis and search for socio-psychological ways to improve the efficiency of personnel; 2) substantiation of approaches to the study of the socio-psychological climate and organizational culture; 3) research of socio-psychological processes occurring in labor collectives (job satisfaction, labor stimulation, collective forms of labor organization, adaptation of employees, increasing their loyalty and engagement); 4) development of socio-psychological methods of training employees of organizations (business games, socio-psychological training); 5) theoretical and methodological justification of the concept of consolidation of the social capital of organizations; 6) study of career problems and gender inequality of working women.

Keywords: organizational/industrial social psychology, directions of development of modern organizational psychology.

REFERENCES

1. 18 programm treningov dlja professionalov. Ed. V.A. Chiker. Saint Petersburg: Rech', 2007. (In Russian)
2. *Beznosov S.P.* Ob issledovanii jetalonov lichnosti i rukovodjashhih rabotnikov. Psihologija lichnosti i malyh grupp. Jeksperimental'naja i prikladnaja psihologija Leningrad: Izd-vo LGU, 1977. P. 114–118. (In Russian)
3. *Vodop'janova N.V.* Profilaktika i korrrekcija sindroma vygoranija. Saint Petersburg: Izd-vo SPbGU, 2011. (In Russian)
4. *Volkov I.P.* Rukovoditelju o chelovecheskom faktore. Social'no-psihologicheskij praktikum. Leningrad: Lenizdat, 1989. (In Russian)
5. *Dominjak V.I.* Fenomen lojal'nosti v razrabotkah zarubezhnyh issledovatelej. Personal-miks. 2016. № 1. P. 107. (In Russian)
6. *Emel'janov Ju.N.* Delovye igry kak sredstvo social'no-psihologicheskogo obuchenija masterov promyshlennogo proizvodstva. Psihologija — proizvodstvu i vospitaniju. Leningrad: Izd-vo LGU, 1977. P. 55–61. (In Russian)
7. *Zaharov V.P.* Opyt psihograficheskogo izuchenija lichnosti inzhenera. Psihologija — proizvodstvu i vospitaniju. Leningrad: Izd-vo LGU, 1977. P. 78–87. (In Russian)

² The work was carried out with support of the RSF grant No. 23-28-00107.

8. *Zaharov V.P., Vekilova S.A., Zav'jalova E.K., Sidorenko E.V.* Social'no-psihologicheskij trening kak faktor social'nogo razvitija lichnosti. Psihologicheskoe obespechenie social'nogo razvitija cheloveka. Leningrad: Izd-vo LGU, 1989. P. 80–84. (In Russian)
9. *Iskandarov Je.A., Svencickij A.L.* Social'no-psihologicheskie faktory rukovodstva proizvodstvennym kollektivom v uslovijah novovvedenij. Psihologicheskoe obespechenie social'nogo razvitija cheloveka. Leningrad: Izd-vo LGU, 1989. P. 133–137. (In Russian)
10. *Kapustina A.N.* Mnogofaktornaya lichnostnaya metodika R. Kettella. Saint Petersburg: Rech, 2001. (In Russian)
11. *Kapustina A.N., Chiker V.A.* Vklad Je.S. Chugunovoj v razvitie kompleksnogo i sistemnogo podhoda ocenki personala. Aktual'nye voprosy psihologii razvitija i formirovanija lichnosti: metodologija, teorija i praktika: Sbornik materialov III Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii 29–30 sentjabrja 2020 g. Ed. V.V. Belov. Saint Petersburg: Izd-vo LGU im. A.S. Pushkina, 2020. P. 6–9. (In Russian)
12. Kompleksnaja social'no-psihologicheskaja metodika izuchenija lichnosti inzhenera Uchebnoe posobie. Ed. Je.S. Chugunova. Leningrad: Izd-vo LGU, 1991. (In Russian)
13. *Kuz'min E.S.* Osnovy social'noj psihologii. Moscow: Izd-vo "Institut psihologii RAN", 2021. (In Russian)
14. *Kuz'min E.S., Viktorov N.F., Chugunova Je.S.* Metodologija individual'noj i gruppovoj ocenki lichnosti v Avtomatizirovannyh sistemah upravlenija razrabatyvajushhih predpriyatij (ASURP). Metodologija i metody social'noj psihologii. Ed. E.V. Shorohova. Moscow: Nauka, 1977. P. 157–172. (In Russian)
15. Lichnost' i dejatel'nost'. Jeksperimental'naja i prikladnaja psihologija. Leningrad: Izd-vo LGU, 1982. (In Russian)
16. *Lomov B.F.* Chelovek i tehnika (očerki inzhenernoj psihologii). Leningrad: Izd-vo LGU, 1963. (In Russian)
17. Pozitivnaja psihologija menedzhmenta. Ed. G.S. Nikiforov. Moscow: Prospekt, 2017. (In Russian)
18. *Pochebut L.G.* Stimulirovanie truda i problemy povyshenija social'noj aktivnosti trudjashhihsja. Psihologicheskoe obespechenie social'nogo razvitija cheloveka. Leningrad: Izd-vo LGU, 1989. P. 118–124. (In Russian)
19. *Pochebut L.G., Zhuravlev A.L.* Stanovlenie otechestvennoj social'noj psihologii v nachale 1960-h godov. Istoricheskaja preemstvennost' otechestvennoj psihologii. Eds. A.L. Zhuravlev, E.V. Haritonova, E.N. Holodovich. Moscow: Izd-vo "Institut psihologii RAN", 2019. P. 315–321. (In Russian)
20. *Pochebut L.G., Chiker V.A.* Organizacionnaja social'naja psihologija. Moscow: Prospekt, 2020. (In Russian)
21. *Pochebut L.G., Chiker V.A., Volkova N.V.* Social'no-psihologicheskaja model' kognitivnogo social'nogo kapitala organizacii: koncepcija i aspekty issledovanija. Organizacionnaja psihologija. 2018. T. 8. № 2. P. 47–71. (In Russian)
22. Promyshlennaja social'naja psihologija. Eds. E.S. Kuz'min, A.L. Svencickij. Leningrad: Izd-vo LGU, 1982. (In Russian)
23. *Prohvatilov A.A., Shalyto A.Ju.* Upravlenie processom adaptacii rabotnikov v trudovom kollektive. Psihologicheskoe obespechenie social'nogo razvitija cheloveka. Izd-vo LGU, 1989. P. 124–129. (In Russian)
24. Psihologija — proizvodstvu i vospitaniju. Ed. E.S. Kuz'min. Leningrad: Izd-vo LGU, 1977. (In Russian)
25. Psihologicheskoe obespechenie trudovoj dejatel'nosti. Jeksperimental'naja i prikladnaja psihologija. Leningrad: Izd-vo LGU, 1985. (In Russian)
26. Psihologija v upravlenii. Ed. E.S. Kuz'min. Leningrad: Lenizdat, 1983. (In Russian)
27. Psihologija i upravlenie. Jeksperimental'naja i prikladnaja psihologija. Leningrad: Izd-vo LGU, 1979. (In Russian)
28. Psihologija menedzhmenta. Ed. G.S. Nikiforov. Har'kov: Gumanitarnyj centr, 2007. (In Russian)
29. Psihologija menedzhmenta. Psihologicheskij praktikum. Moscow: Prospekt, 2021. (In Russian)
30. *Rusalina A.A.* Primenenie metoda gruppovyh ocenok v social'no-psihologicheskix issledovanijah. Jeksperimental'naja i prikladnaja psihologija. Leningrad: Izd-vo LGU, 1971. P. 22–28. (In Russian)
31. *Svencickij A.L.* Organizacionnaja psihologija. Moscow: Isd-vo Jurajt, 2014. (In Russian)
32. *Sidorenko E.V., Hrjashheva N.Ju.* Trening v prakticheskoj podgotovke psihologov. Aktual'nye problemy teorij i praktiki. Leningrad: Izd-vo LGU, 1985. P. 99–106. (In Russian)
33. *Timofeev Ju.T., Mastakov A.A.* Opyt sistemnogo social'no-psihologicheskogo issledovanija pervichnyh proizvodstvennyh kollektivov v izmenjajushhihsja uslovijah hozjajstvovanija. Psihologicheskoe obespechenie social'nogo razvitija cheloveka. Leningrad: Izd-vo LGU, 1989. P. 129–133. (In Russian)
34. *Forverg M., Al'berg T.* Harakteristika social'no-psihologicheskogo treninga povedenija. Psikhologicheskij zhurnal. 1984. V. 5. № 4. P. 57–64. (In Russian)
35. Chelovek i ego rabota. Sociologicheskoe issledovanie. Eds. A.G. Zdravomyslov, V.P. Rozhin, V.A. Jadov. Moscow: Mysl', 1967. (In Russian)
36. *Chiker V.A.* Ocenka personala v organizacijah: sovremennoe videnie. Social'naja i jekonomicheskaja psihologija. Sbornik nauchnyh trudov Serija "Trudy Instituta psihologii RAN". Otvetstvennye redaktory T.A. Nestik, Ju.V. Kovaleva. Moscow: Izd-vo Institut psihologii RAN, 2018. P. 246–253. (In Russian)

37. *Chiker V.A.* Psikhologicheskaya diagnostika organizatsiy i personala. Saint Petersburg: Izd-vo "Rech", 2003. (In Russian)
38. *Gurieva S.D., Kazantseva T.V., Mararitsa L.V., Gundelakh O.E.* Social Perceptions of Gender Differences and the Subjective Significance of the Gender Inequality Issue. *Psychology in Russia: State of the Art.* 2022. V. 15. № 2. P. 65–82.
39. *Vorweg M.* Sozialpsychologisches Training. Jena: Wissenschaftliche Beiträge der Friedrich-Schiller-Universität Jena, 1971.