

## ПЕРЕДМОВА

Сьогодні і світового, і регіонального рівня характеризується необхідністю переходу до істотно ефективніших способів діяльності, із принципово новими підходами до її реалізації. Інформатизація, мобільність, гуманізація, індивідуалізація, децентралізація та інші радикальні зміни за всіма основними факторами світобудови вимагають не лише того, щоб професійне середовище якісно і вчасно реагувало на нові властивості реальності, а й щоб науково-освітня сфера відмовилася від зручної традиційності та стала насамперед максимально зорієнтованою на нагальні потреби, починаючи від людини й аж до цивілізаційних запитів. І науку, й освіту гостро критикують, оскільки вони виявилися вкрай неефективними в забезпеченні нагальних потреб соціального середовища. Діяльність абсолютної більшості населення в людській популяції, що є цивілізованішою, відбувається в груповій, організаційній формах. Саме тому виникла необхідність у досконалішому розумінні змісту та хоча б загальних особливостей утворення, функціонування соціально-професійних середніх груп. До них належить організація, що існує під різними назвами (фірма, компанія, ТОВ, районний відділ, військова частина, центр, обласне управління, регіональне представництво, міністерство тощо). Й саме через це до дослідження організації переважно в теоретично-раціональній формі долучилося багато наук. Так, зафіксовано спроби в межах менеджменту, соціології, біології, антропології, філософії, психології та інших наук зробити кроки для пояснення змісту та особливостей функціонування організації. Звісно, відповідно до традицій та встановлених стандартів конкретних наук. Внаслідок цього виникло чимало концепцій, на достатньому рівні не перевірених практикою, і саме тому спеціалісти-практики звертають на них мало уваги. Спроби поєднати в єдине ціле більшість основних концеп-

цій були, але, знову ж таки, на рівні описання, узагальнення та раціоналізації нових теоретичних ідей. Вчені пропонували поєднати наукові дослідження у порівняно єдине ціле (тектологію) ще понад століття тому, але науки пішли власними шляхами, що не дало задовільних результатів.

Разом із цим, висловлювали багато сподівань, що така галузь психології, як організаційна психологія, що є суто практичною, розроблятиме відповідні практичні інструменти для вимірювання характеристик організації за її людським фактором, цілеспрямованого та ефективного впливу з метою суттєвого поліпшення ситуації. Однак організаційна психологія світового масштабу в різних її модифікаціях (психологія організації, індустріальна психологія) не спромоглася сформувати власної методології з урахуванням найбільш потужних та ймовірнісних перспектив, оскільки відданість традиційній психології у поєднанні з ідеями менеджменту не дали технологій, достатньо корисних для практики. Наукова організаційна психологія і практики в сфері HR (поки що лише вони працюють над відповідними завданнями із психологічним підґрунтям) рухаються окремо і рідко поєднують свої зусилля. Наука отримує свої результати, малокорисні для практики, а практичні працівники намагаються виробляти власні інструменти та технології, із численними недоліками за критеріями валідності, надійності та можливостями поширення в професійній сфері. Й така ситуація, яку можна вважати тупцюванням на місці, спостерігається вже не одне десятиліття. Очевидно, що потенційно замало спроби побудувати через поєднання менеджменту та психології щось потужне з орієнтацією суто на традиції, без аналізу їх доцільності, потенційної користі та й загалом критичного осмислення наявного стану, досягнутих реальних результатів та встановлення напрямів подальшого розвитку.

Отже, щоб скерувати організаційну психологію на шлях ефективного, постійного, спрямованого на практику розвитку, необхідно реалізувати виважені спроби з поліпшення якості фундаментальної методології через запровадження найсучасніших, найперспективніших, а головне – застосовних на практиці підходів. Також вкрай важливо і перспективно розширювати діапазон наукових пошуків через застосування мультидисциплінарного підходу, оскільки саме він дає багато підтверджень наукових відкриттів, проривних результатів у застійних напрямках наукових досліджень, а також потенційно спроможніший синтезувати хоча б задовільного рівня як теорії, так і експериментальні гіпотези. Залучення до досліджень у психології таких наук, як кібернетика, філологія, фізіологія, медицина, антропологія, біологія та багатьох інших, продемонстрували значні перспективи такого підходу щодо набагато глибшого пізнання явищ реальності та її покращення. Звісно, головним критерієм оцінки якості має бути саме перевірка практикою. В цьому напрямі перед організаційною психологією постають великі як за обсягом, так і за важливістю завдання, що мають вирішити питання якісного інструментарію оцінювання, вимірювання необхідних організаційно-психологічних категорій. Тому саме спроби знайти ймовірно корисне в інших науках можуть стати основою мультидисциплінарного підходу.

Навчальний посібник покликаний забезпечити поступове набуття здатності розуміти професійні дії на таких рівнях, як інструментально-прикладний (синергетичний), синтетично-ефективний (системний) та прогностично-цілеспрямований (системно-синергетичний). Такий підхід не лише сприятиме формуванню здатності освоювати певний рівень, а й дасть змогу продемонструвати, як можуть здійснюватися оцінювання організаційно-психологічних явищ, планування та реалізація заходів із їх поліпшення на всіх рівнях функціонування.