

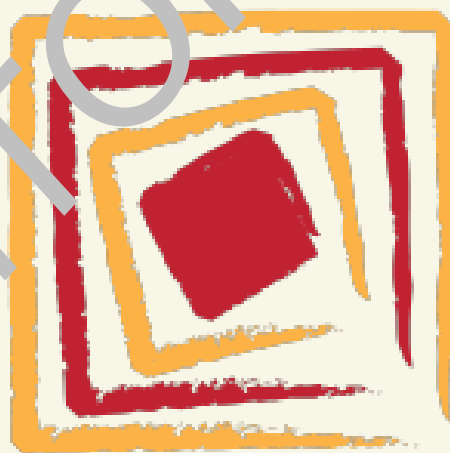


ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ. ПРИЛОЖЕНИЕ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

www.orgpsyjournal.hse.ru



Тезисы докладов конференции
«Бизнес. Общество. Человек»
Москва, НИУ ВШЭ, 29-31 октября 2013 г.

Содержание

От редакции.....	17
The study of the elements of behavioral competence of managers involved in projects..... <i>K.A. Bagrationi</i>	18
Mutual support/aid in the labour collective — partnership or competition?..... <i>K.Yu. Boronnikov</i>	18
Trust as elite quality of the personality and mobility marker..... <i>E.A. Bystrova, S.I. Filippchenkova, E.O. Podolko</i>	18
The feeling of interpersonal trust and the view of religious mind an international comparison..... <i>Fumi Hayashi</i>	19
Corporate social responsibility for employees in Japanese and Russian contexts..... <i>Akihiro Ishikawa</i>	19
Prevalence stress at work and its consequences on health at universities..... <i>M.Y. Kazantseva, K.B. Obukhovskaya</i>	20
Sustainable Endowment Practices: comparisons between Russia and Finland..... <i>P.T. Kuusisto</i>	20
Business models in higher education: a case study of the French establishments..... <i>Jessica Lichy, Elena De Preville</i>	20
Private investment in the stock market as a form of business investment..... <i>A.A. Motkevich</i>	21
Trustful relationship at work: the present state of Japanese organization..... <i>Shin Oguma</i>	21
Social Determinants of the Institutional Trust..... <i>G.F. Romashkina</i>	21
Parental socialization and experiences of betrayal: A cross-national analysis of trust..... <i>Masamichi Sasaki</i>	22
Employee engagement: What matters? Does it matter? How to increase it?..... <i>Wilmar B. Schaufeli</i>	22
Social infrastructure, trust, motivation and knowledge sharing in an organisational hybrid community: a Latvian case study..... <i>Guido Sachi, Jurgis Sviders, Marta Milecka, Krista Berzina, Liva Brice</i>	23
Collective Organization, Efficacy and Team Work Engagement..... <i>E. Kravchenko, S. Appalo, A. Belinskaya</i>	23
The British experience: its ethical aspects..... <i>M. Porfiriev</i>	24
The human capital and the re/technologies of mediation in modern practical psychology of the business-education..... <i>I.I. Semenov</i>	24
Theoretical differences between business and entrepreneurship..... <i>O. S. Shikh</i>	25
Trust and Social Capital in Japan..... <i>Sachiko Kusunno</i>	25
Стилевые особенности профессиональной активности начинающих бизнесменов..... <i>М.М. Абдуллова, Н.Р. Галиурдин</i>	26
Экологическая ответственность бизнеса как элемент корпоративной социальной ответственности..... <i>Т.А. Азбазина</i>	26
Восприятие потребителями рынка образовательных услуг Республики Беларусь..... <i>Н.В. Азаренок, А.М. Медведова</i>	27

Поведенческая реакция населения РФ на кризис 1990-х годов как детерминанта качества человеческого капитала молодежи 2000-х годов.....	65
<i>Н.А. Головин</i>	
Жизненные интересы работника в проектировании организационного развития.....	65
<i>А.А. Грочев</i>	
Российская реклама и проблемы доверия к ней жителей Тюменского региона.....	66
<i>К.А. Грочева</i>	
Этнография как ключ к пониманию культуры.....	67
<i>О.А. Громова</i>	
Исследование взаимосвязи ответственного отношения предпринимателей и других участникам делового взаимодействия и оценки прошлого опыта взаимодействия с ними.....	67
<i>Е.А. Груздева</i>	
Инновационное лидерство: диагностика и моделирование тенденций ответственности менеджеров предприятия.....	68
<i>В.Г. Грязнова-Добшинская</i>	
Уровень организованности психологической структуры личности бизнес-менеджера-инноватора.....	69
<i>Г.Г. Губайдуллина, А.Н. Новиков</i>	
Взаимодействие с заинтересованными сторонами в соответствии с российскими и международными требованиями.....	69
<i>И.С. Гуляков</i>	
Теория неполных контрактов и практики недоверия в российской предпринимательстве.....	70
<i>В.А. Давыденко</i>	
Социальное доверие: подлинное и мнимое.....	70
<i>Д.М. Данкин</i>	
Анализ наркотической ситуации на юго-западной территории и проблемы доверия.....	71
<i>Я.Н. Дашина</i>	
Психологическое инвестирование и взаимовыгодное инвестирование в современном бизнесе.....	72
<i>Н.Л. Дедов</i>	
Отношение предпринимателей малого бизнеса к политике инновационного развития.....	72
<i>О.С. Девякина</i>	
Особенности взаимосвязи ролевого конфликта руководителя и типа организационной культуры.....	73
<i>О.Н. Деревянцева</i>	
Математическое моделирование процессов обучения персонала.....	73
<i>Ю.А. Дмитриев</i>	
Технологии ситуационного моделирования в бизнес-образовании.....	74
<i>Н.А. Дубинина</i>	
Опыт эффективного действия в России и его значение в глобальном масштабе.....	75
<i>А.С. Дудин</i>	
Доверие как интегральное качество личности и маркер мобильности.....	75
<i>Е.В. Бастыфилова, С.Н. Филиппенкова, Е.О. Подолько</i>	
Структура конкурентоспособности субъектов профессиональной деятельности.....	76
<i>Л.М. Емельянова</i>	
Исполнительный срок как фильтр корпоративной культуры и проблемная зона трудового кодекса.....	76
<i>О.Ю. Ершеникова</i>	
Новые механизмы взаимодействия налоговых органов с налогоплательщиками.....	77
<i>Е.А. Ермакова</i>	
Гендерные и поколенческие особенности отношения к риску как элементу бизнес-стратегий и практик в предпринимательской среде российской провинции.....	77
<i>Г.В. Жарнов</i>	

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА РУКОВОДИТЕЛЯ И ТИПА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

О.И. Деревянко

Республика Беларусь, г. Минск, Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка

Современный этап развития общества характеризуется осознанием высокой значимости эффективно действующего руководителя. Управленческая деятельность по своему содержанию опосредована широтой ролевого диапазона, отсутствием однородности ожиданий к руководителю. Обозначенные условия создают предпосылку к возникновению ролевого конфликта (РК). Под РК следует понимать состояние психологического конфликта, развивающееся в ходе выполнения социальной роли в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю. В ряде исследований отмечено, что РК является стрессогенным фактором в управленческой деятельности, который дезинтегрирует личность.

Деятельность руководителя осуществляется в определенной профессиональной среде, особенности которой правомерно рассматривать на основании типа организационной культуры, так как условия профессиональной среды формируются под ее воздействием. Следует предположить, что тип организационной культуры может выступать как ситуационный фактор определяющий степень выраженности и тип РК руководителя. Данное предположение было эмпирически подтверждено.

В ходе исследования было установлено актуальное состояние РК у руководителей. РК более выражен у руководителей образовательной среды: 32% имеют высокую степень выраженности РК (у медиков – 19%), среднюю степень выраженности с тенденцией к высокой – 65% (у медиков – 62%), низкую степень выраженности РК имеют 3% (у медиков – 19%). Следует отметить, что наибольшую напряженность у руководителей сферы образования вызывают противоречия между сложившимися условиями и соблюдением особых требований руководителя, а у руководителей сферы здравоохранения противоречия между различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу».

Сравнительный анализ типов организационной культуры показал, что в сфере здравоохранения выявлено преобладание иерархического типа организационной культуры, в сфере образования установлено наличие определенной сбалансированности в сочетании признаков разных культур с преобладанием клановой.

Математический анализ полученных данных обнаружил статистически значимые различия в степени выраженности РК ($t = 7,82$; $p = 0,00$) и типе РК ($t = 6,28$; $p = 0,00$) в зависимости от сферы деятельности руководителя.

Следовательно, при формировании типа организационной культуры следует учитывать вероятность развития РК у руководителя.