

Лекция 4. Методология и методы исследования в психологии управления



Цель : познакомить с основными методами современной психологии управления.

Ключевые слова: методы исследования, психодиагностика, эксперимент, тест и др.

Основные вопросы:

- Понятие методологии и методов психологического исследования.
- Основные виды методов исследования в психологии управления.
- Эксперименты в психологии управления.
- Тестирование как один из методов , используемых в психологии управления

Рекомендуемая литература:



- Arthur D. Fundamentals of Human Resources Management.fourth edition. Amacom, 2011.
- Becker G.S. (2011) Human capital: Theoretical and Empirical Analysis. - N-Y., 2011.
- Бекоева Д.Д. Организационная психология: учебник для студ.учреждений высшего образования. – М.:Издательский центр «Академия», 2014. -256 с.
- Волкогонова О. Д. Управленческая психология: учебник. - М.: Форум : ИНФРА-М, 2013.
- Глумаков В. Н. Организационное поведение: учебник - М.: Вузовский учебник, 2014.
- Занковский А.Н. Организационная психология:Учебное пособие для вузов, 2016. М.:Флинта МПСИ.
- Жубаназарова Н.С. Жас ерекшелік психологиясы. – Алматы: МОН, 2015.
- Захарова Л.Н. Психология управления.- М.: Логос, 2015.
- Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.:Гардарики, 2017.
- Korman A. Consideration, initiating structure, and organizational criteria—A review //Personnel Psychology, 1966.
- Sanderson A., Safdar S. (2012). Social psychology.- University of Guelph. Wiley-sons. Canada. Ltd.
- Организационная психология: учебник / Ред. Е.И. Рогов. - М.: Юрайт, 2017.
- Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. Спб.: Речь, 2015.

- Любая наука развивается динамично и прогрессивно, если она, с одной стороны располагает творческими идеями, а с другой – точными , надежными методами, позволяющими проверять эти идеи.
- Методы научных исследований — это те приемы и средства, с помощью которых получают достоверные сведения, используемые для построения научных теорий и выработки практических рекомендаций.
- Сила науки во многом зависит от совершенства методов исследования, от того, насколько они *надежны*, как быстро и эффективно данная отрасль знаний способна воспринять и использовать у себя все самое новое, передовое, что появляется в методах других наук.

- **Все сказанное относится и к психологии, в том числе и психологии управления, как отрасли психологии.**
- **Ее явления настолько сложны и своеобразны, настолько труднодоступны для изучения, что на протяжении всей истории этой науки ее успехи непосредственно зависели от совершенства применяемых методов исследования.**
- **Со временем в ней оказались интегрированными методы самых разных наук.**
- **Это — методы философии и социологии, математики и физики, информатики и кибернетики, физиологии и медицины, биологии и истории, ряда других наук.**

Логика психологического исследования — совокупность устойчивых представлений о взаимосвязанных этапах, формах, уровнях, методах, процедурах и стратегии изучения психологических особенностей.



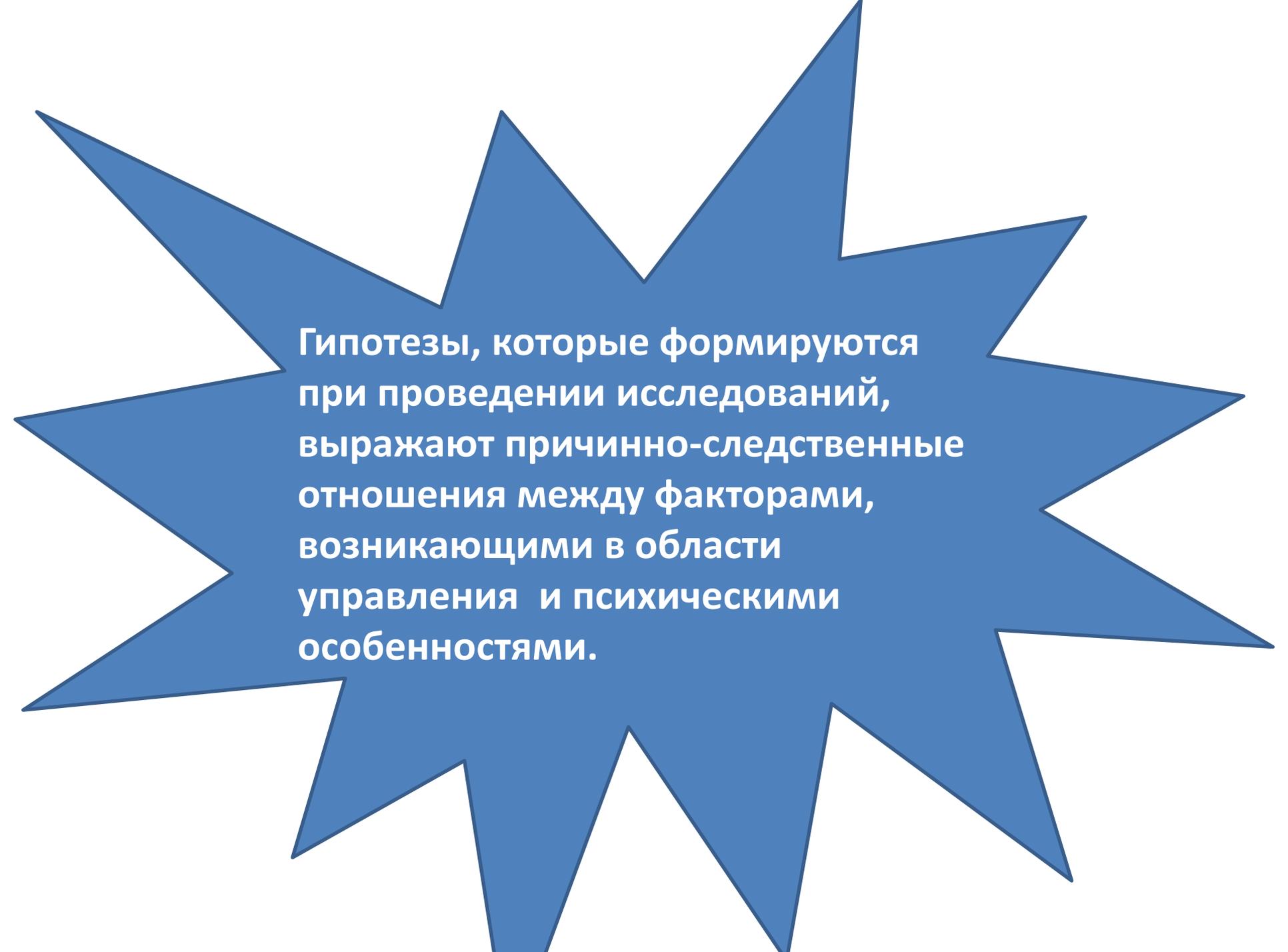
Логика психологического исследования находит выражение в составляемой в каждом конкретном случае специальной программе, которая может состоять из нескольких составных частей:

1) объекта, предмета, цели, задач и гипотез и методологии исследования

2) концептуальной модели исследования, отбор видов, методов и методик исследования

3) концепции пилотажной проверки валидности и действенности процедур

4) подведения результатов эмпирического(экспериментального) исследования и формулировки основных его выводов.



Гипотезы, которые формируются при проведении исследований, выражают причинно-следственные отношения между факторами, возникающими в области управления и психическими особенностями.

*Методы психологических исследований
представляют собой приемы и способы
изучения психологических особенностей
людей*

Основными методами исследования, в том числе и в психологии управления являются:

- 1) 1) методы наблюдения;**
- 2) 2) методы опроса;**
- 3) 3) экспериментальные методы;**
- 4) 4) тестирование;**
- 5) 5) специальные методы, обусловленные конкретными условиями управленческой деятельности.**

Работа психолога не ограничивается использованием одного метода, а предполагает применение целой системы методов.

- Любая психологическая измерительная методика является продуктом культуры, чаще всего – западной, и может иметь адекватное значение только в контексте этой культуры.
- Д. Кэмпбелл и О. Вернер предложили Технику двойного перевода методики.
- Тест переводится с языка оригинала на язык культурной группы, а затем другой переводчик независимо переводит этот текст на язык оригинала.
- Американские психологи разделяют все методики на “культурно-специфичные” и “универсальные”.
- К числу тестов, “свободных от влияния культуры” (и то – по мнению авторов), принадлежат “прогрессивные матрицы” Дж. Равена, “Культурно-свободный тест” (CFT) Р. Б. Кеттелла, опросники Г. Ю. Айзенка, тест МакКрея и Косты “Большая пятерка” (*Big Five*) и ряд других.
- Большинство психологов считает, что попытки создания методик, свободных от влияния культуры, сродни поискам “вечного двигателя”.



Наблюдение

Наблюдение -непосредственное целенаправленное восприятие и регистрация явлений и процессов в системе управления.

Включенное наблюдение — это наблюдение изнутри, когда исследователь на время наблюдения становится членом организации. В таких условиях оно помогает психологу глубже разобраться в различных организационных проблемах, понять поведение и чувства работников (ис-ния Мейо в малых группах)

Невключенное наблюдение — это восприятие какого-либо явления со стороны. Наблюдение в большинстве случаев проводится в естественных условиях, причем оно может быть *открытым*, когда объект исследования оповещен о целях психолога, *инкогнито*, когда организации неизвестен факт наблюдения за ней (Хоторнские эксперименты Мейо)

- **Часто целесообразным бывает применение такой разновидности наблюдения, как *метод описания критических ситуаций*.**

Метод опроса в психологии управления



Один из наиболее распространенных является метод опроса, предполагающий получение информации по заранее хорошо продуманной системе.

Он используется как основной метод исследования и как дополнительный в комплексе с другими психологическими методиками.

Опрос позволяет получить информацию о ценностных ориентациях, аттитюдах, мнениях и оценках членов организации, мотивах их поведения, организационном климате и т. д.

- По форме различаются вопросы *прямые и проективные (косвенные)*.
- Прямые вопросы касаются существующей ситуации. В проективных вопросах ситуация задается, предполагается.
- Примером прямого вопроса может служить следующий вопрос: «Устраивает ли вас ваша работа?»
- Пример того же вопроса, но сформулированного косвенно, будет выглядеть иначе:
«Предположим, что по каким-то причинам вы временно не работаете. Вернулись бы вы на прежнее место работы?»

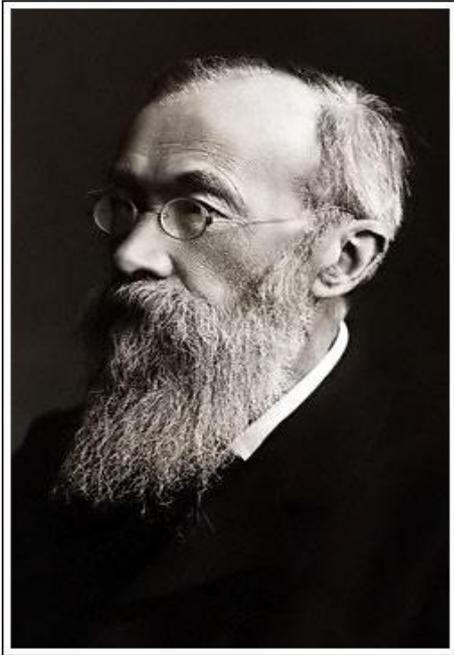


Беседа в психологии управления

Важный метод исследования, который предполагает получение информации об изучаемых психологических особенностях людей в ходе непосредственного общения как с ними самими, так и с их социальным окружением.

Наиболее часто применяется в двух случаях: при составлении программы организационно-психологического исследования и при отборе кадров.

Интервью с руководителями организации и ее подразделений помогает исследователю глубже усвоить специфику изучаемой организации.



В. Вундт

Эксперимент в психологии управления — метод исследования, в процессе которого сначала специально создаются условия для изучения тех или иных психологических особенностей, а затем наблюдаются и фиксируются результаты их влияния на различные стороны жизни, деятельности и поведения людей.

Эксперимент:

естественный

лабораторный

ассоциативный

Естественный эксперимент в психологии управления

Естественный эксперимент проводится в конкретной ситуации, поэтому полученные результаты и сделанные выводы полностью адекватны для решения практических задач.

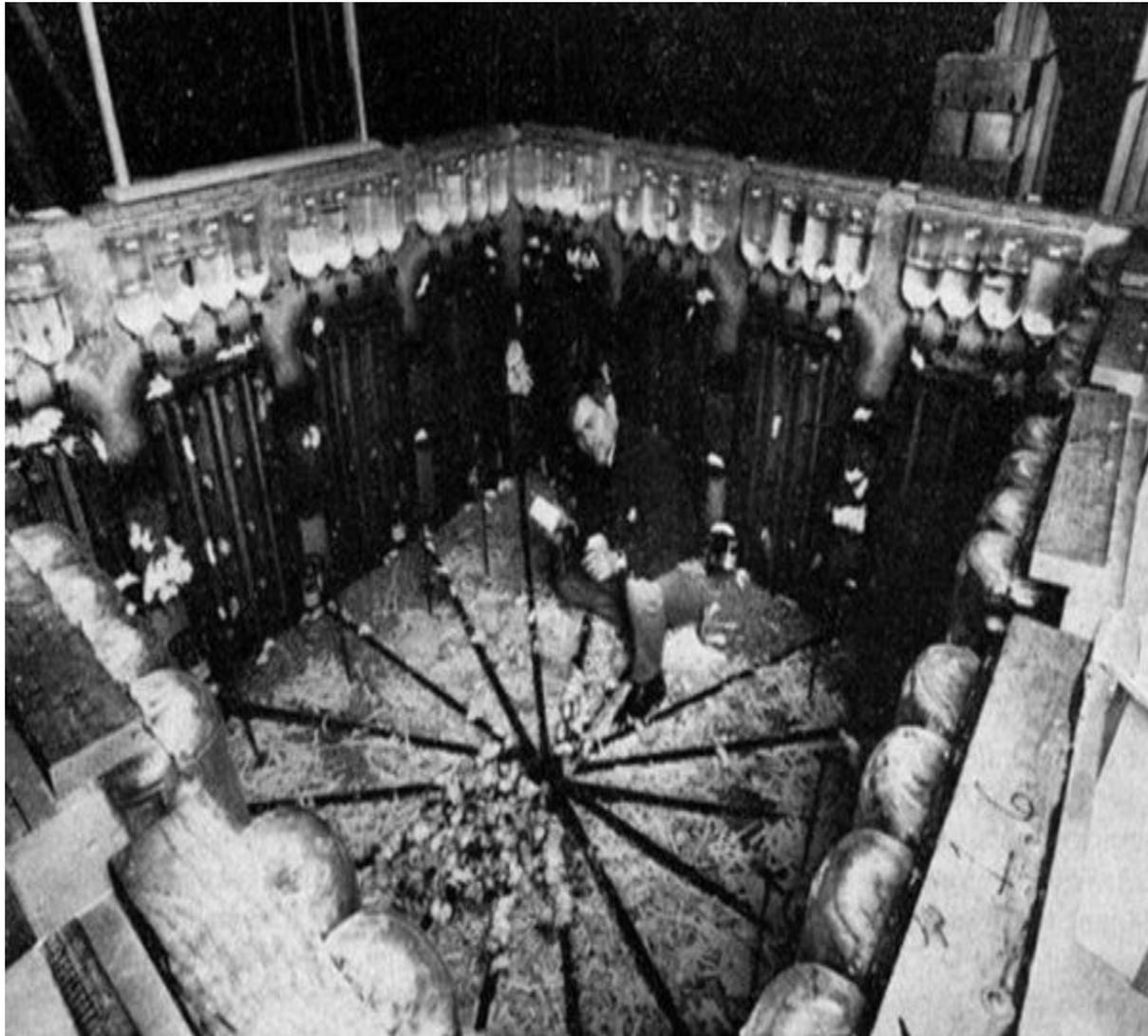
Пример: знаменитые хоторнские эксперименты.

Пример: вас пригласили на собеседование в 9.00.....

Лабораторный эксперимент (эксперименты Зимбардо, фильм «Эксперимент»)

- Американский ученый Джон Кэлхун провел ряд удивительных экспериментов в 60–70-х годах двадцатого века.
- В качестве подопытных Д. Кэлхун неизменно выбирал грызунов, хотя конечной целью исследований всегда было предсказание будущего для человеческого общества.
- В результате многочисленных опытов над колониями грызунов Кэлхун сформулировал новый термин, «поведенческая раковина» (behavioral sink), обозначающий переход к деструктивному и девиантному поведению в условиях перенаселения и скученности.
- Свой самый известный эксперимент, заставивший задуматься о будущем целое поколение, он провел в 1972 году совместно с Национальным институтом психического здоровья (NIMH).

- Целью эксперимента «Вселенная-25» был анализ влияния плотности популяции на поведенческие паттерны грызунов.
- Кэлхун построил настоящий рай для мышей в условиях лаборатории. Был создан бак размерами два на два метра и высотой полтора метра, откуда подопытные не могли выбраться. Внутри бака поддерживалась постоянная комфортная для мышей температура (+20 °С), присутствовала в изобилии еда и вода, созданы многочисленные гнезда для самок.
- Каждую неделю бак очищался и поддерживался в постоянной чистоте, были предприняты все необходимые меры безопасности: исключалось появление в баке хищников или возникновение массовых инфекций. Подопытные мыши были под постоянным контролем ветеринаров, состояние их здоровья постоянно отслеживалось.
- Система обеспечения кормом и водой была настолько продумана, что 9500 мышей могли бы одновременно питаться, не испытывая никакого дискомфорта, и 6144 мышей потреблять воду, также не испытывая никаких проблем.
- Пространства для мышей было более чем достаточно, первые проблемы отсутствия укрытия могли возникнуть только при достижении численности популяции свыше 3840 особей.
- Однако такого количества мышей никогда в баке не было, максимальная численность популяции отмечена на уровне 2200 мышей.



- Эксперимент стартовал с момента помещения внутрь бака четырех пар здоровых мышей, которым потребовалось совсем немного времени, чтобы освоиться, осознать, в какую мышиную сказку они попали, и начать ускоренно размножаться.
- Период освоения Кэлхун назвал фазой А, однако с момента рождения первых детенышей началась вторая стадия В.
- Это стадия экспоненциального роста численности популяции в баке в идеальных условиях, число мышей удваивалось каждые 55 дней.
- Начиная с 315 дня проведения эксперимента темп роста популяции значительно замедлился, теперь численность удваивалась каждые 145 дней, что ознаменовало собой вступление в третью фазу С.
- В этот момент в баке проживало около 600 мышей, сформировалась определенная иерархия и некая социальная жизнь. Стало физически меньше места, чем было ранее.

- Самки, готовящиеся к рождению, становились все более нервными, так как в результате роста пассивности среди самцов они становились менее защищенными от случайных атак.
- В итоге самки стали проявлять агрессию, часто драться, защищая потомство. Однако агрессия парадоксальным образом не была направлена только на окружающих, не меньшая агрессивность проявлялась по отношению к своим детям. Часто самки убивали своих детенышей и перебирались в верхние гнезда, становились агрессивными отшельниками и отказывались от размножения. В результате рождаемость значительно упала, а смертность молодняка достигла значительных уровней.
- Вскоре началась последняя стадия существования мышиного рая — фаза D или фаза смерти, как ее назвал Джон Кэлхун.
- Символом этой стадии стало появление новой категории мышей, получившей название «красивые». К ним относили самцов, демонстрирующих нехарактерное для вида поведение, отказывающихся драться и бороться за самок и территорию, не проявляющих никакого желания спариваться, склонных к пассивному стилю жизни. «Красивые» только ели, пили, спали и очищали свою шкурку, избегая конфликтов и выполнения любых социальных функций.

- **Подобное имя они получили потому, что в отличие от большинства прочих обитателей бака на их теле не было следов жестоких битв, шрамов и выдранной шерсти, их нарциссизм и самолюбование стали легендарными. Также исследователя поразило отсутствие желания у «красивых» спариваться и размножаться, среди последней волны рождений в баке «красивые» и самки-одиночки, отказывающиеся размножаться и убегающие в верхние гнезда бака, стали большинством.**
- **Средний возраст мыши в последней стадии существования мышиноного рая составил 776 дней, что на 200 дней превышает верхнюю границу репродуктивного возраста. Смертность молодняка составила 100%, количество беременностей было незначительным, а вскоре составило 0. Вымирающие мыши практиковали гомосексуализм, девиантное и необъяснимо агрессивное поведение в условиях избытка жизненно необходимых ресурсов. Процветал каннибализм при одновременном изобилии пищи, самки отказывались воспитывать детенышей и убивали их. Мыши стремительно вымирали, на 1780 день после начала эксперимента умер последний обитатель «мышиноного рая».**

- Предвидя подобную катастрофу, Д. Кэлхун при помощи коллеги доктора Х. Марден провел ряд экспериментов на третьей стадии фазы смерти.
- Из бака были изъяты несколько маленьких групп мышей и переселены в столь же идеальные условия, но еще и в условиях минимальной населенности и неограниченного свободного пространства.
- Никакой скученности и внутривидовой агрессии.
- По сути, «красивым» и самкам-одиночкам были воссозданы условия, при которых первые 4 пары мышей в баке экспоненциально размножались и создавали социальную структуру.
- Но к удивлению ученых, «красивые» и самки-одиночки свое поведение не поменяли, отказались спариваться, размножаться и выполнять социальные функции, связанные с репродукцией.
- В итоге не было новых беременностей и мыши умерли от старости. Подобные одинаковые результаты были отмечены во всех переселенных группах.
- В итоге все подопытные мыши умерли, находясь в идеальных условиях.

- Джон Кэлхун создал по результатам эксперимента теорию двух смертей. «Первая смерть» — это смерть духа.
- Когда новорожденным особям не стало находиться места в социальной иерархии «мышинного рая», то наметился недостаток социальных ролей в идеальных условиях с неограниченными ресурсами, возникло открытое противостояние взрослых и молодых грызунов, увеличился уровень немотивированной агрессии.
- Растущая численность популяции, увеличение скученности, повышение уровня физического контакта, всё это, по мнению Кэлхуна, привело к появлению особей, способных только к простейшему поведению.
- В условиях идеального мира, в безопасности, при изобилии еды и воды, отсутствии хищников, большинство особей только ели, пили, спали, ухаживали за собой.
- Мышь — простое животное, для него самые сложные поведенческие модели — это процесс ухаживания за самкой, размножение и забота о потомстве, защита территории и детенышей, участие в иерархических социальных группах.
- От всего вышеперечисленного сломленные психологически мыши отказались. Кэлхун называет подобный отказ от сложных поведенческих паттернов «первой смертью» или «смертью духа».
- После наступления первой смерти физическая смерть («вторая смерть» по терминологии Кэлхуна) неминуема и является вопросом недолгого времени. В результате «первой смерти» значительной части популяции вся колония обречена на вымирание даже в условиях «рая».

Тестирование как один из методов , используемых в психологии управления

- ▶ Тест – стандартизованное , часто ограниченное во времени испытание, предназначенное для установления количественных и качественных индивидуально-психологических различий.**
- ▶ В организации чаще всего тесты используют при подборе и оценке персонала.**

Типология тестов по субъекту измерения

Тесты специальных способностей

◎ Тесты специальных способностей были разработаны для отбора и классификации исследуемых.

Это тесты механических, канцелярских, музыкальных и артистических способностей и др.

◎ Они образуют новое направление в тестологии – статистическое исследование черт личности, основанное на обнаружении индивидуальных различий и определенной связи между отдельными показателями тестовых измерений.

Интеллектуальные тесты

- ◎ Тесты интеллекта - тип психодиагностических методик, направленных на оценку общих способностей, для измерения интеллектуального развития
- ◎ Тесты интеллекта представляют собой совокупность методик, образованных в рамках объективного диагностического подхода.
- ◎ Тесты интеллекта являются одними из наиболее распространенных в психодиагностике.

Личностные опросники

- Личностные тесты охватывают сферу измерения характеристик, подобных эмоциональной устойчивости, особенностям межличностных отношений, мотивации, интересов и др.
- Основу личностных тестов составляют тесты, созданные для измерения аффективных или неинтеллектуальных аспектов поведения.

- ◎ **Личностные тесты представлены тремя группами: опросниками, ситуативными тестами и проектированным тестированием.**
- ◎ **Ситуативные тесты называются тестами на выполнение работ.**
- ◎ **В большинстве подобных тестов испытуемому предлагают выполнить некоторую деятельность, как правило, моделирующую элементы обычной жизни.**
- ◎ **Ситуативные тесты носят комплексный характер, чаще они включают в себя изучение, наряду с социальными и эмоциональными черт личности.**
- ◎ **Интерпретация ситуативных тестов субъективна, вследствие этого отрицается их возможность их применения вне чисто исследовательских целей в массовых обследованиях.**

- ◎ **Проективные техники, проявившиеся и используемые в основном в клинической практике представляют собой особое направление в тестировании личности.**
- ◎ **Принцип свободных ассоциаций является одним из ранних типов с применением проективной техники, которая предполагает, что в ответах на неполностью сконструированных задачи, содержатся проецируемые субъектом характеристики типичных для него психических черт.**
- ◎ **Сильная зависимость от субъективности при интерпретации в сочетании с отсутствием нормативных данных осложняет применение этой техники.**

Оценка кандидатов при приеме на работу

- **Задача службы персонала, осуществляющей оценку кандидатов при приеме на работу, состоит в том, чтобы отобрать такого работника, который в состоянии достичь ожидаемого организацией результата.**
- **Фактически оценка при приеме - это одна из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов**



методы оценки персонала

- **1. Центры оценки персонала.** Используют комплексную технологию, построенную на принципах критериальной оценки.
- Использование большого количества различных методов и обязательное оценивание одних и тех же критериев в разных ситуациях и разными способами существенно повышают прогностичность и точность оценки.
- Особенно эффективны при оценке кандидатов на новую должность (повышение) и при оценке управленческого персонала.
- **2. Тесты на профпригодность.** Их цель — оценка психофизиологических качеств человека, умений выполнять определенную деятельность. 55% опрошенных используют тесты, некоторым образом похожие на работу, которую кандидату предстоит выполнять.
- **3. Общие тесты способностей.** Оценка общего уровня развития и отдельных особенностей мышления, внимания, памяти и других высших психических функций.
- Особенно информативны при оценке уровня способности к обучению.
- **4. Биографические тесты и изучение биографии.** Основные аспекты анализа: семейные отношения, характер образования, физическое развитие, главные потребности и интересы, особенности интеллекта, общительность.
- Используются также данные личного дела — своеобразного досье, куда вносятся анкетные данные и сведения, полученные на основании ежегодных оценок.
- По данным личного дела прослеживается ход развития работника, на основе чего делаются выводы о его перспективах.

- **5. Личностные тесты.**
- **6. Интервью..**
- **7. Рекомендации.** Важно обратить внимание на то, откуда представляются рекомендации, и на то, как они оформлены. Известные и солидные компании особенно требовательны к оформлению такого рода документов — для получения рекомендации необходима информация от непосредственного руководителя того человека, которому данная рекомендация представляется. Рекомендации оформляются всеми реквизитами организации и координатами для обратной связи. При получении рекомендации от частного лица следует обратить внимание на статус данного человека. Если рекомендацию профессионалу представляет человек очень известный в кругах специалистов, то данная рекомендация будет более обоснованной.
- **8. Нетрадиционные методы.** 11% используют полиграф (детектор лжи), психологический стрессовый показатель, тесты на честность или отношение к чему-либо, установленному компанией.
- 18% применяют для кандидатов алкогольный и наркотический тесты.
- Ни одна из опрошенных организаций не использует для своих кандидатов тестов на СПИД.

МЕТОДЫ ОТБОРА РАБОТНИКОВ:

- 1. Анализ резюме**
- 2. Телефонное интервью**
- 3. Интервью
(собеседование)**
- 4. Тестирование**
- 5. Проверка отзывов и
рекомендаций,**
- 6. Экспертная оценка**
- 7. Социально-
психологический
тренинг**
- 8. Принятие решения.**
- 9. Заключение
контракта.**



КРИТЕРИИ ОТБОРА

- описание характеристик (качеств, навыков, компетенций), которыми должен обладать „идеальный" сотрудник, т. е. необходимых для успешной работы в определенной должности:
- «Портрет идеального сотрудника или
- Карта компетенций или
- Профиль «идеального" сотрудника»



Формальное образование

- Обычно при равных показателях работодатели предпочитают более высокое образование менее высокому.
- Это должно быть увязано с успехами на работе, т. е. критерий образованности должен сравниваться с требованиями выполняемой работы.
- Работодатель должен изучить продолжительность и тип образования, его соответствие конкретной рассматриваемой работе.



Опыт

- Часто работодатель отождествляет опыт работы с возможностями и желанием человека выполнять аналогичную работу.
- Один из способов измерения опыта работы — время, на протяжении которого человек работал в данной организации в данной должности. И стереотипное представление: чем дольше, тем лучше. Но это, на самом деле, мало информативно.
- Иногда приобретенный ранее опыт может оказывать негативное влияние на выполняемую работу.
- Например, при отборе претендентов в «Мак-Дональде» столкнулись с проблемой: впоследствии оказалось, что лучше, когда претендент не имел никакого опыта работы в сфере торговли.
- В этом случае легче было развивать персонал в соответствии с кадровой политикой и философией компании.



Физические (медицинские) характеристики:

- Существует немало видов работ, требующих от исполнителя определенных физических качеств (выносливость, сила).
- Для этого сначала измеряют эти характеристики у преуспевающих работников фирмы, смотрят, проявляются ли они у большинства работников,
- т. е. нужно сначала определить, оказывают ли влияние эти физические свойства на производительность, качество труда.
- Только тогда они могут быть использованы в качестве критериев для отбора.
- В США, например, такие критерии часто становились дискриминирующими по отношению к национальным меньшинствам или женщинам.
- Теперь они признаны незаконными. Необходимо установить связь данного критерия с эффективностью конкретной работы.



Персональные и личностные характеристики:

Это так называемые социально-демографические характеристики:

- **Возраст:** так, например, в США дискриминация против лиц старше 40 лет признана незаконной.
- **Пол:** в соответствии с кадровой политикой и вакантным местом могут предпочитать либо мужчин, либо женщин.
- **Семейное положение:** некоторые работодатели предпочитают семейных, женатых, другие — холостых или разведенных.
- **Особенности общения:** некоторые предпочитают общительных, умеющих работать в группе, на других рабочих местах это может быть неважно.



Спасибо за внимание

