

УДК 159.9.072.59

## СТИЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ



**Чирковская Елена Георгиевна**, кандидат психологических наук, доцент, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; пр. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: tchirkovskaya@mail.ru



**Снесарева Елена Владимировна**, консультант-эксперт, Научно-исследовательский Центр экспертизы и инноваций, Россия, Москва, пл. Борьбы, д. 15, кв.34; e-mail: lam100@mail.ru

### АННОТАЦИЯ

Предпринята попытка рассмотреть теоретические предпосылки к оценке стилевых особенностей организационного поведения работника в структуре предприятия. Приводятся данные эмпирического исследования, позволяющие актуализировать выдвинутую проблему с теоретической и прикладной точек зрения. В ходе исследования было замечено, что выбор характерного способа преодолевающего поведения (стиля) респондентами значимо связан с их индивидуальным стилем саморегуляции и предпочтительными мотивами работы в данной организации. Предложена критериальная модель оценки стилевых особенностей организационного поведения с позиции функционирования (должностной роли) в организации, позиционирования (роль и место в социальной группе), интрапренерства (роли в развитии организации) и отношения к власти (роль и место в иерархии) работника.

**Ключевые слова:** стиль, организационное поведение, стилевые особенности, критерии оценки стилевых особенностей организационного поведения, оценка персонала, личностно-профессиональная диагностика, профессионально-важные качества, личностные свойства.

### ВВЕДЕНИЕ

В последнее время кадровый менеджмент стал более персонифицированным, ориентированным на личность работника [10, 11, 12]. Одним из ключевых требований к технологиям, методам и приёмам, применяемым в современной практике оценки персонала, выступает их направленность не столько на описание существующих личностных свойств и качеств работников, сколько на прогнозирование их трудового и организационного пове-

дения в контексте конкретной организационной среды и ее культуры с учетом индивидуальных особенностей личности [3, 6]. В связи с этим в систему критериев и показателей оценки персонала необходимо включать наряду с оценкой личностно-профессиональных качеств, индивидуально-психологических свойств, компетенций и компетентностей, оценку степени включенности («вписанность») работника в организационную среду, способность принимать (адаптироваться, вовлекаться, встраиваться) своеобразие организационного контекста и продуктивно действовать в соответствии с организационными целями. Этому, с нашей точки зрения, будет способствовать оценка инструментальных качеств взаимодействия работника (соискателя) с организационной средой, проявляющихся в поведенческих моделях, характеризующих стилевые особенности организационного поведения.

Понятие «организационное поведение» в современной науке и практике используют в двух смыслах: как, по мнению В.А. Спивака, комплексная прикладная наука о психологических, социально-психологических, социальных и организационно-экономических аспектах и факторах, влияющих и в значительной степени определяющих поведение и взаимодействие субъектов организации — людей, групп, коллектива в целом друг с другом и с внешней средой [24], и как совокупность действий и поступков индивида по его адаптации к условиям и требованиям окружения [2].

По мнению А.Н. Занковского, современного человека можно назвать организационным человеком. Организация — это «... дифференцированное и взаимно упорядоченное объединение индивидов и групп, совместно реализующих некоторые цели и действующих на основе определённых процедур и правил» [7]. А.Н. Занковский отмечает, что организацию можно представить как непрерывное динамическое противоречие, в котором следование общей цели сопровождается стремлением её членов действовать в соответствии со своими собственными целями и интересами, которые могут быть противоположными общим устремлениям. Индивидуальная цель связана с базовыми психологическими свойствами личности: направленностью, волей, мотивами, потребностями. Она определяет и «конструирует» характеристики и динамику деятельности и поведения человека в целом [7].

М.Е. Раскумандрина, проводя теоретический анализ исследований особенностей организационного поведения работников, подчёркивает, что успех организации зависит от умения добиваться от работника поведения, в достаточной степени соответствующего её целям. При этом возможности организации воздействовать на его поведение имеют свои пределы. Работник, поступающий в организацию, представляет собой сложившуюся личность со своими индивидуальными особенностями, усвоенными социальными нормами, входящую в определённые социальные группы и имеющую конкретные профессиональные навыки. Но организация имеет известную свободу выбирать таких сотрудников, которые лучше подходят этой организации по своим индивидуальным качествам. Необходимо также принимать во внимание то, что человек, являющийся работником организации, ведёт себя внутри неё иначе, чем в других ситуациях, вне организации [21].

Так, рассматривая особенности стиля организационного поведения в ситуации подчинения, М.Е. Раскумандрина исходит из сочетания двух относительно независимых качеств «подчиняемость» и «исполнительность»: для «нормативного» подчинённого и подчинённого стиля «человек дела» важное место в жизни занимает профессиональная деятельность. При этом «нормативному» важно добросовестное выполнение своей работы и мнение окружающих людей, а для «человека дела» важнее успех дела и собственная независимость. Для «манипулятора» и «маргинала» наиболее значимая ценность — их личные интересы, нередко лежащие за пределами их профессиональных обязанностей [21].

По мнению Ю.Д. Красовского, организационное поведение — это поведение работников, вовлечённых в некоторые управленческие процессы, которые имеют свои циклы, ритмы, темпы, структуру отношений и требований [13]. А.М. Смолкин считает, что в результате организационного поведения устанавливаются, обеспечиваются определённые организационные связи [23].

Таким образом, сущность организационного поведения в том, что это особое поведение людей в условиях совместной деятельности, ориентированное на реализацию организационных целей и задач.

Стиль организационного поведения мы рассматриваем как набор способов и средств по адаптации к условиям и требованиям организационной среды, пониманию организационного контекста и принятию норм организационной культуры, а также выстраиванию продуктивного взаимодействия с другими людьми в рамках трудовой деятельности по достижению организационных целей и задач, обусловленных индивидуально психологическими особенностями индивидуума.

И.В. Гёте считал стиль человеческого поведения проявлением высших свойств индивидуальности. А. Адлер предложил понятие «жизненный стиль», подразумевая под ним уникальное соединение черт, способов поведения и привычек, определяющих неповторимую картину существования человека [1]. Г. Оллпорт, определяя понятие стиля, разводил базовые личностные черты и черты инструментальные, используемые как средство достижения целей [26].

Проблема стилей деятельности довольно глубоко проработана в отечественной психологии, ею занималось большое число учёных. Так, В.С. Мерлин [16] считал, что определённый индивидуальный стиль деятельности выбирается исходя из эмоционального удовлетворения, который вызывает состояние внутреннего комфорта. Е.А. Климов [9] под индивидуальным стилем деятельности понимал и устойчивую систему способов деятельности, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению своей деятельности, и индивидуально-своеобразную систему психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности. Е.П. Ильин показал, что индивидуальный способ приспособления к деятельности, то есть стиль, имеет фиксированную энергетическую стоимость для индивида, накладывает ограничения на его использование им и влияет на отношение к деятельности [8].

А.В. Либин, обобщая исследования в области психологии индивидуального стиля, отмечал, что в зависимости от локализации качества, которое компенсируется или видоизменяется, можно выделить стили общения, когнитивные стили (способы реализации задатков), стили профессиональной деятельности. Соподчиняясь и интегрируясь в единую систему, все они образуют стиль человека, эволюционное значение которого заключается в том, чтобы установить индивидуально особенное с точки зрения оптимальности, адаптированности и результативности взаимодействие человека со средой [14].

Множество направлений исследований в области психологии индивидуальных стилей субъекта деятельности свидетельствуют о большом научном интересе к этой проблеме. К примеру, в работах А.Л. Журавлёва и его учеников изучается стиль руководства [5]. В.И. Моросановой и её последователями изучается индивидуальный стиль саморегуляции произвольной активности человека [19]. В.А. Толочек рассматривал стили профессиональной деятельности [25]. Предмет исследования Ю.А. Михеева — стили работы в команде, которые рассматриваются в контексте организационной культуры [18]. Н.П. Жуковская предприняла попытку использовать комплексный подход к оценке стиля управления субъекта в системе организационного поведения [4].

Всё это позволяет говорить об актуальности изучения как с научной, так и практической стороны, стилевых особенностей организационного поведения работников, разработки критериев, показателей и методов их оценки, в том числе и в системе управления персоналом организации. Необходимость этого подтверждают и результаты наших эмпирических исследований, проведённых в рамках научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы были проведены в ходе Государственного контракта № 141 от 30.12.2013 года по выполнению комплекса аналитических и информационно-технологических работ по созданию комплексной системы информационного

## ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

В качестве диагностического инструментария использовались личностный опросник «SACS» (С. Хобфолл) [20], методика оценки мотивационных предпочтений (Ф. Герцберг) [17] и стили саморегуляции поведения [22]. В ходе эмпирического исследования был опрошен 71 руководитель (n=71) среднего звена организации.

Преодоление — стабилизирующий фактор, который помогает людям поддерживать психосоциальную адаптацию в периоды стресса и не влиять отрицательно на результаты профессиональной деятельности. Степень выраженности преодолевающих моделей респондентов, кроме асоциальных, агрессивных, импульсивных действий и избегания, входит в средний допустимый предел значений (среднее значение  $\geq 19, 22$ ). Так, из табл. 1. видно, что ярче представлены (по средним значениям) такие модели, как вступление в социальный контакт — позитивное, конструктивное, социально полезное поведение, и поиск социальной поддержки — попытки разрешения проблемы путём привлечения внешних (социальных) ресурсов, поиска информационной, эмоциональной и действенной поддержки. Это говорит о том, что в целом респонденты склонны использовать конструктивные модели преодолевающего поведения и отчасти владеют способами такого поведения. Однако ведущими, наиболее предпочтительными они выступают лишь у 13% сотрудников организации, а способность привлекать внешний ресурс для решения проблемных ситуаций ярко проявилась только у 11% сотрудников. Большая часть сотрудников прибегает к агрессивному стилю — 21%, непрямым (манипулятивным) способам — 17,5%, ассертивному (уверенному) и асоциальному поведению по 16% сотрудников соответственно.

*Таблица 1*

**Средние значения выраженности моделей преодолевающего поведения по группе респондентов (n=71)**

Тип преодолевающего поведения	Средние значения
Вступление в социальный контакт	23,11
Поиск социальной поддержки	22,55
Ассертивные действия	20,85
Осторожные действия	20,68
Непрямые действия	20,13
Асоциальные действия	17,57
Импульсивные действия	17,21
Агрессивные действия	16,25
Избегание	14,65

Результаты оценки индивидуальной саморегуляции, её индивидуального профиля, включающего показатели планирования, моделирования, программирования, оценки результатов, а также показатели развития регуляторно-личностных свойств — гибкости и самостоятельности, востребованные в профессиональной деятельности сотрудников данной организации показали, что в целом респонденты продемонстрировали довольно высокие значения по уровню общей саморегуляции (ср. зн. = 38,08; max = 41,86; min = 32,41). Такие сотрудники, как правило, гибко и адекватно реагируют на изменение условий, выдвижение

обеспечения инновационной деятельности, развития инновационной культуры в среде предпринимателей, чиновников, а также у населения Воронежской области в сфере управления персоналом с использованием современных прогрессивных технологий (2014 г.).

и достижение цели у них в значительной степени осознанно. При высокой мотивации достижения они способны формировать такой стиль саморегуляции, который позволяет компенсировать влияние личностных, характерологических особенностей, препятствующих достижению цели. Чем выше общий уровень осознанной регуляции, тем легче человек овладевает новыми видами активности, увереннее чувствует себя в незнакомых ситуациях, стабильнее его успехи в привычных видах деятельности.

У 43% сотрудников были зафиксированы высокие средние значения по шкалам моделирование (ср. зн. = 7,06; max = 7,89; min = 5,90) и программирование (ср. зн. = 7,02; max = 7,78; min = 5,82), а у 40% — гибкость (ср. зн. = 6,87; max = 7,92; min = 5,65). Наименее выражена самостоятельность, высокие значения (ср. зн. = 5,06; max = 6,30; min = 3,81) зафиксированы лишь у 10% сотрудников.

Степень ответственности за происходящее 21% сотрудников чётко связывают с личным вкладом, личным участием и демонстрируют личную ответственность, а 16% сотрудников склонны видеть причины своих успехов и неудач вовне и снижают значимость личного влияния на них.

Мотивация сотрудников в целом по группе сбалансирована, средние показатели по мотивам, связанным с обеспечением условиями трудовой деятельности, — 17,4 (ср. зн. по группе респондентов) сотрудников и по мотивам самореализации — 17,6 (ср. зн. по группе респондентов) практически одинаковы. В то же время наблюдается иерархия выраженности мотивов: на первые ранговые места по средним значениям выходят «содержание работы» (ср. зн. 21,93) и «финансовые мотивы» (ср. зн. 20,43); на последних ранговых местах по средним значениям оказались «общественное признание» (ср. зн. 14,7) и «сотрудничество в коллективе» (ср. зн. 12,22). Для большинства сотрудников наиболее важны финансовые мотивы (25% респондентов присвоили им высокие значения) и отношения с руководством (почти 24%). Ответственность работы и её содержание в качестве ведущих мотивов отметили лишь 16% и 17,5% сотрудников соответственно.

В ходе исследования было замечено, что выбор характерного способа преодолевающего поведения (стиля) респондентами значимо связан с их индивидуальным стилем саморегуляции и предпочтительными мотивами нахождения в данной организации. Так, например, показатели по шкале «ассертивная стратегия» поведения в сложных ситуациях по группе респондентов положительно взаимосвязаны с показателями по шкале «финансовые мотивы» ( $k=0,50$ ) и отрицательно с показателями по шкале «достижение личных успехов» ( $k=-0,52$ ) и по шкале «планирование» своей деятельности ( $k=-0,52$ ). Работники, демонстрирующие независимость, уверенность, способность не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение, предпочитают материальное благополучие, нежели собственные личные результаты и успехи, они воспринимают их как само собой разумеющееся и не ставят цели и не планируют свою деятельность. Результаты анализа позволили зафиксировать положительную корреляционную связь между стратегией преодолевающего поведения «вступление в социальные контакты» и такими особенностями саморегуляции, как «планирование» ( $k=0,50$ ), «прогнозирование» ( $k=0,82$ ), «оценка результатов» ( $k=0,58$ ), и отрицательную корреляционную связь с мотивом «ответственность в работе» ( $k=-0,59$ ), что может подчёркивать некоторые особенности организационного поведения сотрудников организации. Чем выше у них конструктивное, социально полезное поведение, продиктованное намерением быть полезным другим, жертвенностью, тем ярче проявляется их способность ориентироваться в поведении на оценку себя со стороны других и подстраиваться под неё, планировать свою работу и прогнозировать её результаты. В то же время будет менее выражена значимость такого мотива самореализации, как «ответственность самой работы». Показатели по шкале «поиск социальной поддержки» положительно коррелируют с показателями по шкалам «финансовые мотивы» ( $k=0,50$ ) и отрицательно со шкалами «самостоятельность» ( $k=-0,64$ ), «ответственность работы» ( $k=-0,60$ ) и «содержание работы» ( $k=-0,84$ ). Работники, предпочитающие привлекать для разрешения проблем внешние (социальные) ресурсы, информационную, эмоциональную и действенную

поддержку, в большей степени зависят от внешних оценок, поддержки и одобрения со стороны, не мотивированы самим содержанием деятельности и её степенью ответственности, а предпочитают ориентироваться на финансовый результат. Данные результатов диагностики по шкале «осторожность» положительно коррелируют с данными по шкалам «программирование» ( $k=0,54$ ) и «сотрудничество в коллективе» ( $k=0,75$ ) и отрицательно по шкале «карьера, продвижение» ( $k=-0,70$ ). Таким образом, чем ярче проявляется стиль поведения, характеризующийся неторопливостью, продуманностью и внимательностью в действиях, готовностью к неожиданностям, опасностям, опасливостью, предусмотрительностью и превентивностью, тем ярче выражено программирование своей деятельности и менее значим мотив «карьерного продвижения». Данные по шкале «импульсивность» отрицательно коррелируют с данными по шкалам «планирование» ( $k=-0,70$ ), «гибкость» ( $k=-0,84$ ), «моделирование» ( $k=-0,52$ ), «оценка результатов» ( $k=-0,81$ ), «содержание работы» ( $k=-0,66$ ). Так, чем выше у работников склонность действовать по первому побуждению, под влиянием внешних обстоятельств или эмоций, тем ниже способность к планированию своей деятельности, лёгкости переключения, адаптации к изменяющимся обстоятельствам и ситуациям, самокритике и адекватной оценке своих результатов и учёту их в своей деятельности, а также ниже значимость мотивов, связанных с собственно содержанием самой трудовой деятельностью. Кроме того, чем более выражена у работников поведенческая стратегия, при которой человек старается избежать контакта с окружающей его действительностью, уйти от решения, тем менее значим мотив карьерного развития и продвижения ( $k=-0,51$ ). Показатели по шкале «непрямые действия», поведение, которое ведёт к скрытому возбуждению у другого человека намерений, не совпадающих с его реально существующими желаниями, использование субъектом других людей для достижения собственных целей, положительно коррелируют с показателями по шкале «самостоятельность» ( $k=0,82$ ), и отрицательно по шкале «ответственность работы» ( $k=-0,67$ ). Данные диагностики по шкале «асоциальные действия», характеризующей поведение, уклоняющееся от выполнения морально-нравственных норм, непосредственно угрожающее благополучию межличностных отношений, положительно коррелируют с данными по шкале «самостоятельность» ( $k=0,74$ ) и отрицательно по шкале «карьера, продвижение» ( $k=-0,51$ ). Показатели по шкале «агрессивное поведение» положительно коррелирует с показателями по шкалам «ответственность работы» ( $k=0,61$ ) и «содержание работы» ( $k=0,82$ ).

## ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Таким образом, личностно-профессиональная диагностика работников позволила зафиксировать их личностные особенности и выявить некоторые характерные стилевые черты их поведения в организации. Однако результаты такой диагностики были направлены к тому, чтобы получить сведения о тех или иных свойствах личности, присущих работнику, которые, проявляясь в профессиональной деятельности, проецируются в некоторые поведенческие индикаторы, но не позволяют дать прогноз о стиле его поведения в конкретной организации с теми или иными особенностями организационного контекста и культуры. Получив профиль личности и уровень выраженности каждого профессионально важного качества, мы не получаем комплексной картины прогнозирования поведения работника в организации, его стилевых характеристик организационного, должностного, иерархизированного, функционального, нормативно-корпоративного, инновационного и др. поведения. В связи с этим возникает необходимость разработки специального инструментария для оценки стиля организационного поведения.

Нам представляется, что модель оценки стилевых особенностей организационного поведения работника может включать в себя набор критериев и показателей, свидетельствующих об особенностях его функционирования (должностной роли) в организации, позиционирования (роль и место в социальной группе), интрапренерства (роли в развитии организации) и отношения к власти (роль и место в иерархии) (см. табл. 2).

**Модель оценки стилевых особенностей организационного поведения работника**

<b>Категория критериев</b>	<b>ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ</b>	<b>ИНТРАПРЕНЕРСТВО</b>
Критерии	Принятие задачи	Отношение к неопределённости
	Отношение к результату	Отношение к изменениям
	Работа с информацией	Отношение ко времени
<b>Категория критериев</b>	<b>ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ</b>	<b>ВЛАСТЬ И ПОДЧИНЕНИЕ</b>
Критерии	Масштабность вовлечения	Влияние
	Отношение к другим людям (группе)	Поведение в конфликте
	Отношение к себе	Интеграция

В качестве критериев оценки стилевых особенностей организационного поведения могут выступать следующие:

1. Способ принятия организационной задачи, который определяется сочетанием показателей: степень принятия организационной задачи как «своей» и инициативность при её решении; склонность к исполнению поставленной задачи с опорой и доминированием внутренних представлений и собственного мнения о способах и алгоритмах её решения, в том числе и сложившихся в процессе предшествующего опыта, и склонность к исполнению поставленной задачи с опорой и доминированием предлагаемых, рекомендованных или навязываемых извне способов и алгоритмов её решения.

2. Способы преодоления препятствий при достижении результата, который определяется сочетанием таких показателей, как преодоление препятствий с помощью собственных ресурсов и посредством привлечённых ресурсов, в том числе окружающих (других) людей.

3. Отношение к значимым переменам, важным изменениям. Предпочитаемые способы поведения в ситуациях изменений. Определяется сочетанием показателей — степень принятия изменений и характер действий при осуществлении/внедрении изменений.

4. Отношение к информации. Определяется сочетанием таких показателей, как выраженность и осознанность потребности в информации и предпочитаемые способы извлечения информации, работы с ней.

5. Отношение к себе, своей роли в организации. Этот критерий определяется сочетанием таких показателей, как осознание своего места и роли при достижении общих организационных целей и задач и характер самоотношения.

6. Отношение к людям в организации. Определяется сочетанием показателей: степень принятия (отвержения) группы (коллектива, команды) и характер взаимодействия с группой, использование группы для решения организационных задач.

7. Отношение к ситуациям неопределённости, ситуациям не поддающимся оценке, усложняющим выбор вариантов, ситуациям с неизвестными сроками, отклонениями от прогнозируемого варианта, непредвиденными последствиями. Определяется сочетанием таких показателей, как толерантность к ситуациям неопределённости и типичные способы поведения в подобных ситуациях, степень ответственности за принятие решений.

8. Способ влияния в организационной среде. Определяется сочетанием таких показателей, как потребность во власти, стремление к власти и степень осознанности в использовании властных полномочий.

9. Способ поведения в конфликтных ситуациях. Определяется сочетанием таких показателей, как направленность на сохранение «себя», своей позиции, целостности, роли и направленность на сохранение отношений с другими людьми.

10. Масштаб вовлечённости в организационную среду. Будет определяться сочетанием таких показателей, как субъективное отношение к уровню значимости решаемых организационных задач (в масштабе личных интересов, должности, направления, организации) и степень вовлечённости в организационный контекст, принятия организационных задач и культуры организации (лояльность, приверженность, преданность);

11. Интеграция в организационную среду как сочетание способов «встраивания» в организационную среду (ценностный и эмоциональный уровень) и способов управления организационной средой (инструментальный уровень).

12. Отношение ко времени как сочетание моноактивности (полиактивности) в единицу времени с субъективным планированием действий и перспектив (краткосрочность — долгосрочность).

Представленная модель носит гипотетический характер и требует дальнейшего концептуального осмысления и инструментальной разработки.

## ССЫЛКИ

- [1]. *Адлер А.* Наука жить. Киев: Port-Royal, 1997.
- [2]. *Гаврилина Е.Е.* Психологические особенности организационного поведения сотрудников исправительных учреждений в процессе вхождения в должность. Дис. ... канд. психол. наук. Рязань, 2004.
- [3]. *Деркач А.А., Зызыкин В.Г.* Акмеология управления: Учеб. пособие. Казань: Центр инновационных технологий, 2008.
- [4]. *Жуковская Н.П.* Комплексный подход к оценке стиля управления субъекта в системе организационного поведения: методы и модели: Дис. ... канд. эконом. наук. С-Пб., 2007.
- [5]. *Журавлёв А.Л.* Стиль руководства для управленцев. Социально-психологический анализ производственного коллектива. Совместная деятельность, технология, теория, практика. — М.: Наука, 1998.
- [6]. *Зызыкин В.Г.* Масштаб личности как акмеологическое условие профессионализма // Акмеология. 2013. № 2. С. 25–31.
- [7]. *Занковский А. Н.* Организационная психология: учебное пособие. — М.: ФОРУМ, 2009.
- [8]. *Ильин Е.П.* Стиль деятельности: Новые подходы и аспекты // Вопросы психологии. 1988. № 6. С. 85–93.
- [9]. *Климов Е.А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. — Казань: Изд-во Казанского университета, 1969.
- [10]. *Ковалёв В.В.* Теоретико-прикладные основы социально-психологической оценки персонала // Акмеология. 2015. № 1. С. 65–72.
- [11]. *Ковалёв В.В.* Структура, технология и особенности проведения социально-психологической оценки персонала // Акмеология. 2015. № 2. С. 181–189.
- [12]. *Костюк Ю.А., Казанцева Д.Б.* Духовный потенциал современной молодёжи. Актуальные проблемы и возможные пути их решения // Акмеология. 2014. № 4. С. 125–127.
- [13]. *Красовский Ю.Д.* Организационное поведение. Учеб. пособие для вузов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.
- [14]. *Либин А.В.* Дифференциальная психология: на пересечении европейских, российских и американских традиций. — М.: Смысл, 1999.
- [15]. *Мельничук А.С., Батарчук Е.А.* Представления о стратегиях поведения различных типов руководителей в ситуации конфликта // Акмеология. 2013. № 1. С. 43–46.
- [16]. *Мерлин В.С.* Очерк интегрального исследования индивидуальности. — М., 1986.
- [17]. *Мескон Майкл Х., Альберт Майкл, Хедоури Ф.* Основы менеджмента, 3-е изд.: Пер. с англ. — М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007.
- [18]. *Михеев Ю.А.* Стили работы в команде в условиях различных организационных культур трудовых коллективов: автореферат диссертации на соискание учёной степени канд. психол. наук. — СПб., 2002.
- [19]. *Моросанова В.И.* Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. — М., 2001.

- [20]. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб: Речь, 2007.
- [21]. *Раскумандрина М.Е.* Типология индивидуальных стилей подчинения и их диагностика. Дис. ... канд. психол. наук: Ярославль, 2005.
- [22]. Саморегуляция и индивидуальность человека / В.И. Моросанова. — 2-е издание. — Москва: «Наука». — 2012.
- [23]. *Смолкин А. М.* Менеджмент: основы организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2002.
- [24]. *Стивак В.А.* Организационное поведение и управление персоналом PDF. — СПб: «Питер», 2000.
- [25]. *Толочек В.А.* Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000.
- [26]. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. СПб.: Питер, 2001.

## STYLE FEATURES OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR IN ASSESSMENT STAFF

**Elena G. Chirkovskaya**, Ph.D. in Psychology, Associate Professor, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA); Vernadskiy pr. 84, Moscow 119606, Russia; tchirkovskaya@mail.ru

**Elena V. Snesareva**, Expert, Scientific Research Centre of Expertize and Innovation, Borba sq. 15, apt.34, Moscow, Russia; Lam100@mail.ru

### ABSTRACT

There are attempt to describe theoretical background to evaluate style features of organizational behavior employees. The results of empirical research to evaluate this problem are given. In the study, it was found that the choice of the characteristic ways of coping behavior (style) of respondents are correlated with their individual style of self-regulation and motivation of the work within this organization. The criterion model of organizational behavior in the style of assessment staff is proposed: operation (job roles) in the organization, positioning (the role and place in a social group) entrepreneurship (role for the development of the organization) and the relationship to power (the role and place in the hierarchy) personnel.

**Key words:** style, organizational behavior, stylistic features, the criterion of personnel assessment, personal and professional diagnosis, professional and personal qualities

### REFERENCES

- [1]. *A. Adler* Science live. Kiev: Port-Royal, 1997.
- [2]. *Gavrilina E.E.* Psychological features of organizational behavior correctional officers in the process of joining the office: Dis. ... Cand. psychol. Sciences: Ryazan, 2004.
- [3]. *Derkach A.A., Zazykin V.G.* Psychology of management: Textbook. pos. Kazan Center for Innovative Technology, 2008.
- [4]. *Zhukovskaya N.P.* An integrated approach to the assessment of the management style of the subject in the system of organizational behavior: Methods and Models: Dis. ... Cand. Economy. Sciences: Saint-Petersburg, 2007.
- [5]. *Zhuravlev A.L.* Style guide for managers. Socially-psychological analysis of the production team. Joint ventures, technology, theory, praktika. M.: Science, 1998.
- [6]. *Zazykin V.G.* The scale of the person as a condition of professionalism Akmeologicheskyy // Akmeology. 2013, № 2. Pp. 25–31.
- [7]. *Zankovsky A.N.* Organizational Psychology: Textbook / A N.Zankovsky. — M.: FORUM, 2009.
- [8]. *Ilin E.P.* Style Up: New Approaches and aspects // Questions of psychology. 1988. № 6. S. 85–93.

- [9]. *Klimov E.A.* Individual style of activity, depending on the typological properties of the nervous system. — Kazan: Publishing house of the University of Kazan, 1969.
- [10]. *Kovalev V.V.* Theoretical and applied bases of socio-psychological assessment of personnel // *Akmeology*. 2015. № 1. S.65–72.
- [11]. *Kovalev V.V.* The structure of the technology and features of the socio-psychological assessment of personnel // *Akmeology*. 2015. № 2. S. 181–189.
- [12]. *Kostyuk Y.A., Kazantsev D.B.* The spiritual potential of today's youth. Current problems and possible solutions // *Akmeology*. 2014. № 4. S. 125–127.
- [13]. *Krasovsky Y.* Organizational behavior. Proc. manual for schools — 2nd ed., rev. and add. — M.: UNITY-DANA, 2003.
- [14]. *Libin A.V.* Differential psychology: at the crossroads of European, Russian and American traditions. — M.: Meaning, 1999.
- [15]. *Melnichuk A.S., Batarchuk E.A.* Perceptions of behavior strategies of different types of leaders in a conflict // *Akmeology*. 2013. № 1. Pp. 43–46.
- [16]. *Merlin V.S.* Outline of Integral Studies individualnosti. — M., 1986.
- [17]. *Meskon Michael H., Albert Michael Hedouri F.* Fundamentals of Management, at the 3-ed.: Trans. from English. — M.: OOO «I. D. Williams», 2007.
- [18]. *Miheev Y.* Styles teamwork in a different organizational cultures work collectives: the thesis abstract on competition of a scientific degree of candidate. psychol. Sciences. — SPb., 2002.
- [19]. *Morosanova V.I.* Individual style of self-regulation: the phenomenon, structure and function in any human activity. — M., 2001.
- [20]. *Praktikum psychology of management and professional activities / Ed. G.S.Nikiforova, Dmitriyev, V.M.Snetkova.* — St. Petersburg: Rech, 2007.
- [21]. *Raskumandrina M.E.* Typology of individual styles and their subordination diagnosis: Dis. ... cand. psychol. sciences: Yaroslavl, 2005.
- [22]. *Samoregulyatsiya and individuality / V.I. Morosanova.* — 2nd edition. — Moscow: Nauka, 2012.
- [23]. *Smolkin A.M.* Management: Fundamentals of organization: Textbook. — M: INFRA-M, 2002.
- [24]. *Spivak V.A.* Organizational Behavior and Human Resources PDF. — CPb: «Peter», 2000.
- [25]. *Tolochek V.A.* Styles professional activities. M.: Meaning, 2000.
- [26]. *Hell L. Ziegler D.* Theories of Personality. SPb.: Peter, 2001.