

Бутиліна О.В. Організаційні патології як девіації: способи профілактики/
Бутиліна Олена Вікторівна // Актуальні напрями сучасної практичної
психології і психотерапії: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків,
6 груд. 2013 р.) / Харк. нац. ун-ту внутр. Справ. – Харків: Вид-во Харк. нац.
ун-ту внутр. справ, 2013. – С. 110-112.

УДК 316.35

Бутиліна Олена Вікторівна
кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології та психології
факультету права та масових комунікацій ХНУВС

Організаційні патології як девіації: способи профілактики

Організаційні патології можуть бути представлені як умови (причини) стійкого недосягнення цілей організації. В науковій літературі поняття «організаційна патологія» використовується у двох різних значеннях. У першому значенні організаційна патологія розглядається як відхилення від норми і в цьому сенсі вона може виступати як одна з форм девіації, у другому значенні – вона уявляє собою дисфункцію організації. О.І. Пригожин зазначає, що під *організаційною патологією* слід розуміти дисфункцію організації, тобто стійке порушення нормального функціонування, коли в організації за будь-якими дуже важливими й такими, що важко викорінюються причинами, виявляються збої. Обидва значення доповнюють одне інше і розкривають сутність визначеного стану. Якщо дотримуватись першої позиції, то будь-які патологічні стани в організації можна кваліфікувати як прояви девіації.

Організаційні патології розділяються на три групи: патології в структурі організації, в управлінських рішеннях та в організаційних відносинах (детальніше класифікацію див. зокр. 1). З огляду на сутність кожної з представлених груп патологій, найбільш складними для врегулювання є патології в управлінських рішеннях та в організаційних відносинах. Вони виникають внаслідок управлінських помилок і ґрунтуються на механізмах соціально-психологічної взаємодії в малих та великих групах.

Відомо що хворобу краще попередити, ніж лікувати. Так само й в організації краще провести профілактичні заходи щодо окремих патологій, ніж розробляти певні дії, спрямовані на їх ліквідацію. Розглянемо декілька організаційних патологій, які, на наш погляд, найчастіше виникають у організаціях та визначимо можливі профілактичні заходи, котрі сприятимуть попередженню прояву негативних явищ.

Демотивуючий стиль керівництва (чи мотивація відчуттям провини). Цей тип оргпатології часто виникає внаслідок прийняття неправильних управлінських рішень, або як

прояв жорсткого авторитарного стилю управління. Він характеризується переважно негативною оцінкою зусиль працівників та відсутністю будь-яких заохочень. Внаслідок такої патології формується пасивний тип поведінки, безініціативність працівників, зниження рівня продуктивності праці, ігнорування певних розпоряджень керівництва. Ситуація ускладнюється тим, що самі керівники не розцінюють такий стиль як ненормальний чи неправильний і не бачать у цьому ніякої проблеми. Отже, робота з попередження й подолання такої патології має вестись на усіх організаційних рівнях. Основою успішної профілактики демотивуючого стилю управління має стати формування такої внутрішньо корпоративної культури, за якої певні морально-етичні норми взаємодії стануть загально визнаними, а система мотивації та винагород працівників буде максимально гнучкою та прозорою.

Інша, доволі поширена патологія організації – це бюрократія. Бюрократія проявляється в максимальній формалізації відносин в організації. У цьому випадку бюрократична процедура придушує функцію. У суспільній свідомості стало закріпилось уявлення про бюрократію як про культ процедур на шкоду цілям. Цей тип патології зачіпає глибокий пласт соціально-психологічних характеристик та поведінкових моделей працівників. Кращий спосіб опору бюрократії – прозорість діяльності, уніфікація обліку та доступність його для огляду. Сильні засоби профілактики – позначення пороку привселюдно або у вузькому колі, тобто пред'явлення працівникові розуміння середовищем типу його поведінки як саме такої форми патології. Ще більш надійний шлях – формування корпоративної культури, об'єднання персоналу навколо загальфірмових цілей.

У цілому, виникнення патологічних станів у організації є нормальним явищем. Це свідчить про те, що відбувається процес розвитку. Втім, тільки вирішення проблем, породжених патологіями, може забезпечити підґрунтя переходу на новий, більш високий рівень існування організації.

Література:

1. Бутиліна О.В. Організаційна патологія: відхилення від норми чи дисфункція? [Текст] / О.В. Бутиліна // Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний, юридичний аспекти: Матеріали науково-практичної конференції (Харків, 10 квітня 2010 р.). — Х.: ХНУВС, 2010. — С. 30-34.