Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

Самарский государственный университет

Психологический факультет

Кафедра психологии развития

Направление: психология

Курсовая работа

Командная иерархическая цельность как основа эффективности организации

Выполнил студент 2 курса

Алексеев Трофим Анатольевич

Научный руководитель Горькая Ж.В.

Самара - 2014

Содержание

Введение

. Понятийное значение

Команда

Иерархия

Цельность

Командная иерархическая цельность

.Командная иерархическая цельность в организации, её влияние на эффективность и методы введения организации в КИЦ

Заключение

Библиография

**Введение**

Вопрос создания Командной Иерархической Цельности (далее КИЦ) был и сейчас является актуальным для большинства иерархических организаций. Учитывая, что организаций такого типа в современном мире большинство, и без иерархии сейчас не обходится ни одна организация, рассчитывающая на эффективную масштабную работу, целесообразно рассмотреть тему КИЦ в организации подробнее.

В курсовой работе проведен анализ темы «Командная иерархическая цельность как фактор эффективности организации», а так же исследуется метод достижения состояния КИЦ в условиях современных требований к самой организации, заключающихся в осознанности человеком своей компетенции, задач, прав и обязанностей, определённых местом в иерархии организации, где неотъемлемым условием становится его образованность в сфере человекознания, в росте профессиональности человека лично и как сотрудника.

Так же в работе сделан акцент на заинтересованность руководящего состава организации создать гармоничную атмосферу эффективной деятельности сотрудников со здоровым творческим микроклиматом, что, по сути, является одним из условий цивилизованного общества.

**1. Понятийное значение**

**Команда**

**Кома́нда** (ист. Википедия) слово заимствовано в конце XVII века <http://ru.wikipedia.org/wiki/XVII\_%D0%B2%D0%B5%D0%BA> из исп. и португ. comando «командование, управление», исп. сommando «командование» и «диверсионный отряд», через голландский, шведский и немецкий; в словарях упоминается с 1847 года:

 **команда** - краткое устное приказание в определённой форме, после которого должно следовать немедленное исполнение;

 **команда** в вычислительной технике и программировании:

 элементарная инструкция, директива как элемент типичного языка программирования <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AF%D0%B7%D1%8B%D0%BA\_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F>, командного интерфейса <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%84%D0%B5%D0%B9%D1%81> различных программ и операционных систем (см. «команда (программирование) <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0\_(%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5)>» и «оператор (программирование) <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%BE%D1%80\_(%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5)>») и т. п.; см. также «макрокоманда <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0>»;

 элементарное действие, операция, выполняемые вычислительным устройством (см. также «микрокоманда <http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9C%D0%B8%D0%BA%D1%80%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0&action=edit&redlink=1>»);

 шаблон проектирования <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%BD\_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F>, используемый при объектно-ориентированном программировании, представляющий действие (см. также «Команда (шаблон проектирования) <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0\_(%D1%88%D0%B0%D0%B1%D0%BB%D0%BE%D0%BD\_%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F)>»);

 **команда** - то же, что власть, командование, управление (в оборотах вроде «быть под командой кого-либо»);

 **команда** как группа людей:

 небольшое штатное воинское подразделение <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5\_(%D0%B2%D0%BE%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5\_%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%BE)>;

 англ. <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9\_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA> Squad -штатная тактическая <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0> единица в подразделениях <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5\_(%D0%B2%D0%BE%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B5\_%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%BE)> вооружённых сил <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B6%D1%91%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5\_%D1%81%D0%B8%D0%BB%D1%8B> (ВС) ряда государств, включает от 3 до 16 человек, соответствует отделению <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%82%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5> ВВС России <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D0%BE%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%B6%D1%91%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%B5\_%D0%A1%D0%B8%D0%BB%D1%8B\_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9\_%D0%A4%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8>.

 небольшая воинская часть, временно сформированная для известной цели (команда фуражиров <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%83%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B8%D1%80>) и т. п.;

 все лица экипажа <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D0%BA%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%B6> корабля, кроме командного офицерского <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%84%D0%B8%D1%86%D0%B5%D1%80> состава и высшего врачебного персонала;

 сокращение от «спортивная команда <http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A1%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F\_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0&action=edit&redlink=1>», «пожарная команда <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%B6%D0%B0%D1%80%D0%BD%D0%B0%D1%8F\_%D0%BE%D1%85%D1%80%D0%B0%D0%BD%D0%B0>», «поисковая команда <http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%9F%D0%BE%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F\_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0&action=edit&redlink=1>», «арестантская команда <http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%90%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%82%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F\_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0&action=edit&redlink=1>», «инвалидная команда <http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%98%D0%BD%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D1%8F\_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0&action=edit&redlink=1>» и т. п.

 небольшое число людей со взаимодополняющими навыками, людей, которые собраны для совместного решения задач в целях повышения производительности и в соответствии с подходами, посредством которых они поддерживают взаимную ответственность (М. Армстронг)

Как можно увидеть - значение слова «команда» имеет множество проявлений, и объединяет в себе и побуждения к действию, т.е. процессуальное значение, и группу людей, решающих совместные задачи, т.е. организационно-пространственное значение. Попробовав объединить оба смысла в одно можно вывести внутреннее значение слова «команда» как объединение людей на основе побуждающей к совместному действию силы, направляющей людей на выполнение команды или задачи (команды продолжительного действия) в достижении цели, объединяющей всех. Отсюда можно сделать вывод, что в формировании силы команды важную роль играет побуждающая сила, которая объединяет людей в команду, а центром образования силы команды можно увидеть цель команды. Но эффективный коллектив, объединённый одной целью не всегда может стать командой по своей внутренней сути.

Что делает объединение людей (рабочую группу, трудовой коллектив др.) командой? Очень важным в команде является аспект акцентуализации личности как таковой, с неповторимым набором качеств, знаний, навыков и умений. А также особого вида взаимоотношений между друг другом, проявляющегося во внутреннем доверии и открытости каждого члена команды, а через это - сопряжённости всех членов команды в единое целое. Эта сопряжённость делает команду устойчивой к дезорганизующим факторам и позволяет открыто и эффективно взаимодействовать на различных уровнях: управленческом, организационном, социальном.

Следующим фактором является уровень компетентности и эффективности членов команды. Само понятие «команда» подразумевает определённую компетенцию в выполнении задач и эффективность при достижении цели. Ключевым для командности является не вертикальный уровень, а горизонтальный, т.е. сама суть в уровне выполнения своих обязанностей.

Можно зафиксировать четыре уровня: ремесленник, профессионал, мастер, творец. Каждый уровень имеет свои иерархические признаки, например ремесленник характерен тем, что просто качественно выполняет определённые ему функции - подавляющее большинство организаций в наше время, особенно государственных, ставят своим сотрудникам требования, характерные этому уровню.

Следующий уровень - профессионал, он характерен тем, что умеет не только качественно выполнять свои функции, но ещё и связывать различные околоспециальные функции воедино, основой профессионализма является перенимание опыта, выявление лучшего из него, в то время как ремесленник развивается в основном за счёт получения разноуровневой информации. И ремесленник, и профессионал характерны тем, что развиваются получая необходимое из окружающей среды (информацию, чувства, знания), и за счёт этого выполняют свои функции.

Следующие же два уровня Мастер и Творец характеризуются качественно другим способом взаимодействия с окружающей средой. Люди на этом уровне проявления развиваются за счёт отдачи в окружающую среду того, что у них сложилось внутри (будь то чувственный продукт психики или ментальный продукт интеллекта, или проявленный действием продукт духа).

С тем отличием, что Мастер своим сложившимся состоянием меняет ситуацию, а творец вообще создаёт новое. Мастер отличается тем, что его произведения живут и без него и меняют собою людей.

Например команда решает какую-либо организационную задачу, если она её решит профессионально, то в итоге будет просто решённая задача, если же её решат мастерски, то в итоге будет решённая задача плюс изменившаяся команда, изменившаяся за счёт мастерского решения, обращаясь к которому люди и по прошествии времени будут меняться.

При взаимодействии же с человеком творцом, взаимодействующий с ним преображается, даже просто от того, что находится рядом. При этом важно, что бы каждый член команды был пластичен и мог свободно переходить из одного проявления своих возможностей в другой в зависимости от ситуации - в одном случае от определённых сотрудников требуется уровень ремесленника, а в другой ситуации от них же требуется уровень творца, определяется это уровнем их цельной подготовки (имеющиеся знания, опыт, степень внутренней свободы при взгляде на задачу) касательно конкретной ситуации - принцип «первый среди равных».

Практика жизни показывает, что ни мастерство членов команды, ни среда открытого взаимоотношения между ними не будут образовывать команду без проникновенности ими целью. Цель задает вектор движения, жизнедеятельности команды. Что не менее важно - что бы коллективная цель вмещала в себе личные цели членов команды. Только тогда, когда человек видит продвижение еще и к своей цели (а это всегда какой - то внутренне сложенный смысл), он глубже проникается коллективной целью и сживается с ней, создавая внутри себя только ему свойственный, его пробуждающий и воодушевляющий синтез коллективной и личной цели. В этот момент личная цель вливается в коллективную, делаясь богаче, разнообразнее, а значит и устойчивее в жизни, потому что она не оторвана от общей цели, а исходит из неё целью конкретного человека, а реализуясь ею - обогащается командная деятельность (принцип эмерджентности).

Подведя краткий итог можно определить понятие «Команда» как - единство разнообразия человеческих личностей, устремлённых на достижение каких-либо целей и являющее собой созидающую силу в пространстве и времени.

**Иерархия**

**Новейший философский словарь:**

Иерархия (греч. hieros - священный, arche - власть) - принцип структурной организации многоуровневых систем, состоящий в упорядочении взаимодействий между уровнями бытия по закону от высшего к низшему (инволюция) и, наоборот, от низшего к высшему (эволюция). Любой уровень n может быть рассмотрен как управляющий по отношению к уровню (n-1) и управляемый со стороны уровня (n+1). И. подразумевает как структурную и функциональную, так и информационную дифференциацию внутри системы. И. бывает жесткой и гибкой.

Жесткие И. предлагаются в ряде научных дисциплин. Гибкие И. существуют во всех реальных структурах бытия. В этом случае каждый уровень И. является более или менее автономным и, в то же время, подчиненным высшим структурам систем.

Понятие И. широко применяется практически во всех философско-религиозных учениях. Термин И. был введен около 2-й половины 5 в. Псевдо-Дионисием Ариопагитом в трактатах "О небесной И." и "О церковной И."

В христианстве И. олицетворяется с небесной И. - лестницей Иакова: ангелы, архангелы, начала, силы, господства, престолы, херувимы и серафимы (бесплотные духовные силы). В буддизме И. представлена Светлыми силами Бодхисатв и Тар (мужских и женских божеств); в индуизме - И. пантеонов Богов, Ману (Учителей), Риши - которые являются воплощениями единого Брахмана.

В исламе И. утверждается рядом Пророков, а также эта тема была разработана ибн Араби в учении о Святых, святости и их И. В Агни Йоге говорится, что И. есть "закон Мироздания" и "планомерное сотрудничество".

Философия платонизма и неоплатонизма строится на И., во главе которой сверхсущее Единое-Благо, эманирующее в мир через ступени Ума и Души. Конфуций, Лейбниц, гностицизм, школа русского космизма признают И. как ведущий принцип всеединства, универсальности, цельности мироздания. Понятие И. используется в идеологии ряда социально-политических систем (авторитаризм, тоталитаризм, кастовость и др.), и характеризует структуры власти. В современной западной социологии исследуются И. престижа, богатства, власти, контроля как выражение стратификации (деления) общества. И. можно трактовать как один из архетипов сознания.

**Значение слова «Иерархия» по Ефремовой:**

Иерархия - Порядок подчинения низших - должностей, чинов, званий и т.п. - высшим по точно определенным степеням, градациям.

**Значение слова Иерархия по Ожегову:**

Иерархия - Порядок подчинения низших (чинов, должностей) высшим; вообще расположение низшего к высшему или от высшего к низшему

**«Иерархия» в Энциклопедическом словаре:**

Иерархия - (от греч. hieros - священный и arche - власть) - расположение частей или элементов целого в порядке от высшего к низшему. Термин употребляется для характеристики организации христианской церкви; в социологии - для обозначения социальной структуры общества, бюрократии; в общей теории систем - для описания любых системных объектов; в теории организации - принцип управления; в лингвистике различают иерархию уровней(ярусов) языка; в графов теории - иерархический граф (т. н. ""дерево"").

**Значение слова «Иерархия» по бизнес словарю:**

Иерархия - от греч. hieros - священный и arche - власть

А. Расположение совокупности элементов в порядке от высшего к низшему.

Б. Способ устройства сложных систем управления, при котором звенья системы распределены по различным уровням в соответствии с заданным критерием.

**Значение слова Иерархия по словарю Ушакова:**

Иерархия иерархии, ж. (греч.hierarchia) (книжн.)

. Порядок подчинения низших высшим по точно определенным степеням, градации. Церковная иерархия. Общественная иерархия. В царской армии существовала строгая иерархия чинов. Служебная иерархия

. Собир. Иерархи (церк.).

**Материал из Википедии - свободной энциклопедии:**

Иерархия (от др.-греч. ἱεραρχία, из ἱερός «священный» и ἀρχή «правление») - порядок подчинённости низших звеньев высшим, организация их в структуру типа дерево; принцип управления в централизованных структурах [1]. Ситуативно подчинённость может возникать по горизонтальному принципу, это качество гибкости системы управления.

Для построения иерархической структуры применяют метод декомпозиции.

В различных источниках представлены разные понятия слова Иерархия, но, проведя общий анализ значений, можно выделить основные критерии которыми определяется иерархия:

наличие уровневой структуры, когда различные элементы располагаются на различных уровнях от высшего к низшему или от низшего к высшему.

наличие у каждого уровня иерархии своей степени компетенции в чем-либо, будь то права, знания, обязанности и др.

Как же можно охарактеризовать современную иерархию принципиально? Для этого необходимо рассмотреть её принципы в различных категориальных системах.

«С появлением в 20 в. общей теории систем понятие Иерархии стало применяться для описания любых системных объектов. Иерархически организованные формы существуют во всех сферах объективной реальности: неорганической, биологической, социальной. В марксистской философии получила развитие идея Иерархии качественно несводимых структурных уровней материи. В общей теории организации Иерархию характеризует принцип управления, обеспечивающий эффективное функционирование организации». Л.А. Седов.

В других областях знания также применима иерархия - «Нормальная» наука также тяготеет к символам и Иерархии, выстраивая в иерархические цепочки как теоретические положения, так и изучаемые факты. Иерархией пронизаны и такие коллективистические сообщества, как армия, церковь, тоталитарные религиозные секты и т.д. Правда в них иерархический принцип отличается, от описанного Фомой Аквинским. В социальных системах основным принципом является подчинение низшего уровня высшему, что формально оправдано, но фактически это подчинение связано с подавлением личностных выражений.

Сам смысл подчинения противоположен иерархическому принципу взаимодействия, где каждое низшее звено входит в высшее как часть.

Рассматривая различные иерархии современных систем можно отследить «стереотипность иерархий абсолютно во всех сферах жизни общества. Даже похороны имеют свою иерархию. Недостатки, например, разделяются на недосмотры, просмотры, упущения, недоделки, просчеты, недоработки, промахи, ошибки, грубые ошибки, грубейшие ошибки, непростительные ошибки, провалы и т.п. Достижения разделяются на сдвиги, подъемы, оживления, достижения, успехи, некоторые успехи, заметные успехи, серьезные успехи, крупные достижения и т.п.» (А.А. Зиновьев).

Откуда берётся эта стереотипность? Сама культурная среда, создаваемая человеком, являет собой эти стереотипы, значит где-то в тонкой нефизической среде информационного поля или коллективного бессознательного есть принципы иерархического строения жизни. Это доказывает и иерархическое строение жизни у животных, у растений. Причём, исходя из закономерности развития жизни, эти иерархические принципы разделены на категории и имеют эталонный характер. Вполне обоснованно предположить, что эти категории изначально, применимо к планете Земля, категориально подразделяются на иерархические эталоны царств: минерального, растительного, животного, человеческого. Человечество же, в массе своей, склонно перенимать принципы строения и развития жизни из окружающей среды. Исторически, люди наблюдали за окружающей средой и перенимали, отчасти стили поведения и организации жизни животных, как наиболее близких по иерархической лестнице. Постепенно ассимилируясь, эти принципы смешались с человеческими принципами, которые в свое время выявляли люди высокого духа и большой души (как правило, связанные с религиями - например, Фома Аквинский в христианской религии). В итоге, которым можно обозначить современность, в человеческом обществе можно наблюдать присутствие различных иерархий, зачастую нечеловеческих. Отсюда внутренние конфликты у многих людей находящихся в различных системах, связанные с неприятием тех или иных принципов. Справедливости ради, стоит отметить, что иерархию человеческого типа, сейчас довольно сложно встретить, ведь даже различные религиозные системы по внутренней своей сути приобрели административный, а значит смешанный характер иерархии. Разве что некоторые философские течения исследуют и являют собой человеческие принципы - поэтому «в народе» философия и считается далёкой от жизни наукой. командный иерархический компетенция обязанность

Что же представляет собой современная человеческая иерархия? Можно предположить что «по образу и подобию» человеческого Творца. Но научный подход требует выделения конкретных, операциональных принципов. К ним можно отнести:

образование человеческого создания человеком

наличие в первую очередь Внутренних прав и обязанностей

отсутствие подавления

«первый среди равных» - каждый человек, по совокупности своих индивидуальных свойств в чём-то первый (что и даёт ему определённые права и обязанности) и в тоже время все между собой равны

каждый низший уровень иерархии входит в высший как часть, т. е. каждое высшее звено априори ведает суть творимого низшим звеном

один за всех и все за одного

от каждого по способностям, каждому по потребностям для увеличения способностей.

Отсюда Иерархия - структурная система взаимоотношений, характеризующаяся балансом прав и обязанностей всех звеньев по отношению друг к другу, базирующаяся на человеческих принципах поведения (приведены выше - прим.).

Поскольку иерархические взаимоотношения чисто человеческого типа в современных организациях отсутствуют, необходимо время, методики и усилия по организации жизни и деятельности организаций по принципу ЧИ (человеческой иерархии). Современные психологические методики, помогающие достижению этого, будут рассмотрены ниже.

**Цельность**

Значения слова цельность из различных словарей:

цельный: состоящий из одного вещества, из одного куска, сплошной

Пьедестал из цельного гранита.

цельный: не разбавленный, не снятой

Цельное молоко.

цельный: = целостный

Ц. характер.

цельный: ”прост. и обл.”

Толковый словарь Ожегова

Цельный, цельная, цельное; целен, цельна, цельно.

. только полн. формы. Не составной, состоящий сплошь из чего-н. одного. Цельная мачта (не наставная). Постамент из цельного гранита. Цельный пожарный рукав (не сшитый, не наставной). Материю отрезали от цельного куска. Цельные канаты.

. перен. Представляющий собою внутреннее единство, монолитность, лишенный раздвоенности. Вместо цельной революционной теории - противоречивые теоретические положения и обрывки теории, оторванные от живой революционной борьбы масс и превратившиеся в обветшалые догмы.

Сталин (о партиях II Интернационала). Цельный характер. Цельный человек. Цельная натура.

. только полн. формы. Неразбавленный, натуральный. Цельное молоко. Цельное вино.

. только полн. формы. То же, что целый в 1, 2 и 3 знач. (простореч.). Налей цельный стакан чаю. Цельный день. Цельный час стоял. Цельная стая полетела. Цельный век Лазаря петь. Чехов.;

Толковый словарь Ушакова

. прил.

) а) Состоящий из чего-л. одного; не составной. б) перен. Лишенный раздвоенности.

) Неразбавленный, натуральный.

. прил. устар. Меткий.

Толковый словарь Ефремовой

Как можно увидеть, значение слова цельность в русском языке вполне определено касательно каких-либо вещественных структур или состояний и процессов. Для более полного раскрытия смысла слова цельность для организации можно привести ряд синонимов: единство, целость, целостность, целеустремленность, законченность, самодостаточность, монолитность, неделимость, слитность, неразрывность, неповрежденность, неиспорченность, нераздельность, безраздельность, неразделимость, нерасчленимость, самоцельность.

Как все эти понятия и смысла могут помочь в раскрытии цельности организации? Поскольку организация представляет собой структуру, в рассматриваемой теме иерархическую, и ряд взаимосвязанных процессов, то на основе вышеупомянутых слов, можно выделить и смысл цельности организации - как единого целого или как единонаправленного синтеза взаимопроникновенных микросистем.

Рассмотрим понятие цельность организации (далее - ЦО) в психологическом аспекте. В общем представлении ЦО представляет собой прежде всего состояние, выраженное в такой степени взаимопроникновенности всех структур между собой, при которой создается единая эмоциональная (на низших уровнях проявления), чувствительная, ментальная (мысленная), причинно-следственная (смысловая), сознательная (сутевая), идейная, архетипическая (на высших уровнях проявлениях) сфера, при которой каждый сотрудник являет собой одновременно и часть организации по своим функциям, и целое по своему внутреннему состоянию и отношению к организации, происходит отождествление всех со всеми. Яркий пример такой сферы можно наблюдать в эффекте толпы, с тем отличием, что в цельной сфере толпы отсутствует сознание, т.е. ощущение себя, своих действий здесь и сейчас и способности регулировать и направлять эти действия. Сама же цельность, хоть и низшего проявления, хорошо наблюдаема.

Какие же факторы влияют на достижение целостности в организации?

психологическая открытость сотрудников организации

их устремлённость на достижение цельности

свобода от стереотипного восприятия мира и окружающих людей

свобода от суждения/оценки чьих-либо недостатков, рассмотрение их как возможности личностного и командного роста.

**Командная иерархическая цельность**

Теперь сведём всё рассмотренное выше к единому знаменателю и синтезируем суть КИЦ.

Командная иерархическая цельность - стадия существования какой-либо системы (организации) или явление, при котором каждый участник находится во взаимопроникающих взаимоотношениях с ядром системы, в котором гласно или негласно располагаются идея, принципы, стандарты методы, законы, правила, категории и аксиомы существования этой системы.

КИЦ характеризуется особым видом взаимоотношений участников (сотрудников), основанным на психологической открытости, и заключающемся в устремлённой готовности взаимодействовать для достижения какой-либо цели (идеи), основополагающей в системе. При таком способе взаимодействия личные мотивы каждого участника сливаются и, дополняя, обогащают и преображают существование системы. Одновременно с этим личные мотивы каждого участника преображаются под воздействием ядра системы. Вследствие чего каждый участник, не теряя самоидентификации, сливается с системой, являясь одновременно частью системы во взаимодействии с другими участниками и её целым в проявлении себя и своего потенциала вовне.

**2. Командная иерархическая цельность в организации, её влияние на эффективность и методы введения организации в КИЦ**

Влияние КИЦ на эффективность организации сложно переоценить. Каждый, кто хоть недолгое время работал в каком-либо трудовом коллективе встречался со сложностями, возникшими в результате конфликта личных и организационных целей, мотивов, в результате недопонимания или неприязни между сотрудниками. Все эти трудности, иногда являющиеся критическими или приводящие к таковым последствия, связаны с отсутствием КИЦ в организации. Введя же организацию в состояние КИЦ можно наблюдать чудодейственный эффект - меняется суть людей, они начинают действовать разумно, открыто, без страхов, зависти и других тормозящих процессы человеческих факторов.

Естественно до утопии, которые рисуют фантасты не близко. Человек существо сложное, тяжело перестраивающееся, к тому же процесс его преображения будут осложнять взаимодействия с окружающей средой. Но это и не страшно, даже наоборот, окружающая среда тоже будет преображаться.

**Методы**

Какими методами можно ввести организацию в КИЦ? Безусловно, положительное влияние окажут распространенные сейчас тренинги тимбилдинга, основанные на групповом выполнении различных заранее продуманных упражнений и заданий, в ходе которых людям приходится ради выполнения задания преодолевать в себе и помогать соратникам в преодолении отрешённости от коллектива и иных личных установок, мешающих на данном этапе. Правда они, как и большинство других систем направлены снаружи вовнутрь, т.е. через какие-то внешние действия человек или группа людей меняются внутри, меняют свой внутренний мир. Такой способ преображения является наиболее распространённым на данный момент. Намереваясь же вводить в КИЦ организацию, предположим численностью 300 человек, любой финансовый эксперт крепко задумается, стоит ли тратить организации крупную сумму денег на внешние тренинги.

Наиболее эффективным является метод изнутри наружу. Психологически обосновано, что работая над своим внутренним миром (а делать это можно сидя на обычном стуле или на ходу - идя на работу например), человек меняет окружающий его мир, это происходит в результате изменения отношения к миру и снятия стрессов, которые давно стали самым близким спутником жизни человека. В чём заключается суть внутреннего метода преображения? Ярким примером является метод психосинтеза Р. Ассаджиоли, основанный на введении человека в изменённое трансовое состояние сознания, в котором человек в сопровождении специалиста, а в последствии и сам может работать со своим внутренним миром, выявлять некорректности восприятия мира, своего поведения и т.д. Разработанные на основе этого метода методики С. Грофа подтверждают эффективность преображения внешней среды, окружающего мира путём внутреннего преображения человека.

Принцип введения организации в КИЦ так же реализуется изнутри наружу. С чего же начинается эта работа? Начать стоит с цели - чем она выше, тем сильней эффект. Достижение КИЦ невозможно без внутреннего переосмысления и переосознания человеком себя и своей жизни. И, раз уж человек работает со своим внутренним миром, раскрывает в себе потаённые грани, почему бы не выявить наивысшие? В библии упоминается, что человек создан по образу и подобию своего Отца-создателя, как он дальше развивается уже другой вопрос, но логически выходит, что в человеке где-то (в генах, в мозге или в каждой клеточке тела?) записан этот эталон жизни, эталон человека. Для материалистов концепция спорная, но суть не в теологических прениях. Входя в состояние взгляда вовнутрь человек может выявить этот эталон и зажечься им.

По примеру психосинтеза человек может не только работать с находящимися на поверхности образами своего Я, но и с глубинными архетипами, пережить опыт слиянности со вселенной и с эталонами жизни человека, имеющимися в ней.

Как это работает? Руководитель и руководящий состав, входят в состояние обращённости вовнутрь (при отсутствии необходимой подготовки им помогает сделать это специалист) и, освободившись от закрепощений, выявляют глубинные стандарты, законы, методы, правила, принципы, категории, аксиомы жизнедеятельности организации, глубинную цель её существования и т.д. При этом если у человека нет стрессов он принимает создающееся гармоничное состояние, входит в него и начинает в нём мыслить дальше, если же у человека есть стрессы и психологические зажатости, то как любая гармония, это состояние начнёт вызывать у него дискомфорт (состояние слиянности как с галактикой, так и друг с другом можно прожить только раскрепостившись от всех обременяющих жизнь установок, в состоянии внутренней свободы). При этом важно что бы он доверял группе - тогда атмосфера доверия может помочь ему внутренне освободиться.

Эти собрания по разработке ядра системы могут проводиться не раз и не два, прежде чем сложится цельное ядро и каждый участник внутренне согласится с ним. Главное, что в итоге будет сформировано ядро организации. Впоследствии его можно проявить посредством написания устава организации или манифеста - туда стоит включить основные тезисы, необходимые детали, не переходя в формализм и дотошную мелочность. Обосновывается тезисность тем, что любая организация - живой организм, который развивается, изменяется, вместе с ним меняется и ядро этого организма. Сделав же акцент на документирование деталей до мелочей, руководящий состав обрекает себя и всех сотрудников на бумажную (электронную или иную) «волокиту», которая будет тормозить процессы развития и жизни организации. Т.е. формализм может поглотить суть. Главное же, что те, кто участвовал в разработке ядра организации, будут носителями его в своем сознании, а значит, оно будет направлять их действия на в необходимое русло исходя из ядра. При этом не должна теряться конкретика действий каждого участника, просто всегда нужно оставлять внутренний и внешний простор для действий сотрудников.

Следующим этапом является распространение волны КИЦ до рядовых сотрудников организации. Делается это такими же тренинговыми собраниями с вхождением в состояние внутреннего осознания. При этом основополагающим принципом является обучение сотрудников работе с внутренним миром, разъяснения им кто же вообще такой человек и какие процессы в нём происходят во время повседневной жизни и различных ситуациях. Конечно, это требует массы усилий и от сотрудников, и от организации, но эти усилия оправданы, ведь они направлены в будущее, уча людей жить в настоящем.

**Заключение**

Предложенный концептуальный метод не стандартен и тем может быть сложен для реализации в некоторых современных организаций. Но не за счёт своей новизны или необходимости в специальной подготовки. Он может быть сложен исключительно в том случае, если ориентация руководителя и самой организации имеет не гуманистическую направленность, а потребительскую. В наше время, «погони за мечтой», как правило внешней, некоторые смещают приоритеты ценностей не видя возможность достижения успеха гуманными методами, направленными на развитие человека, той части общества, которую являет собой организация. К счастью сама жизнь и время ставят условия преображения наших мыслей, образа жизни, отношения к людям.

Одним из заявленных основополагающих принципов достижения КИЦ заявлено образование сотрудников в области человекознания, как синтеза всех знаний о человеке. Такое образование необходимо, ведь только зная что собою представляет, что может человек, он может эффективно и благотворно развиваться принося пользу и обществу и конкретной организации, которая вкладывает силы в его образование.

**Библиография**

1. Занковский А.Н., Организационная психология

. С. Гроф, Кризис это наше всё

. Замулин А.Л., Духовное лидерство

. Процесс самоорганизующейся системы и законы