

Минобрнауки России  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ РЕГИОНА И  
ПРЕДПРИЯТИЯ РЕГИОНА. ОРДЕРНЫЙ  
ПОДХОД**

---

Полное наименование темы бакалаврской работы

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ МАГИСТРА

Студента (ки)   2   курса  263  группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

**Куликова Ивана Викторовича**

---

(ФИО студента)

Научный руководитель  
профессор, д. псих.н.

---

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

---

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой  
профессор, д. псих.н.

---

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

---

инициалы, фамилия

Саратов, 2019

## ВВЕДЕНИЕ

Современное состояние общества характерно наличием различных форм организаций: формальных и неформальных, больших и малых. Личность вступает в социально-психологическое взаимодействие с другими личностями в составе больших и малых групп, которые, в большинстве своем, представляют собой организации: имеют цели, формируют роли для участников, устанавливают нормы и правила, создают системы координации усилий и т.д.. Перечисленные характеристики(элементы) организации не существуют отдельно, а постоянно взаимодействуют и влияют друг на друга, создавая новый, уникальный «порядок» внутри организации, её организационную культуру.

Исследования организационной культуры, как социально-психологического феномена, показали её важную роль в достижении организацией успеха в своей деятельности[12]. Интерес к феномену организационной культуры усиливается потребностями практической деятельности. Поиск дополнительных конкурентных преимуществ, борьба в сфере экономики, заставила предпринимателей и менеджеров, обратить внимание на культурную специфику своих предприятий. Феномен организационной культуры находится под пристальным вниманием теоретиков различных областей знания, в том числе специалистов - социальных психологов, поскольку существуют реальные запросы практики для развития теоретической базы исследований социально-психологической диагностики организационной культуры, лидерства, управленческого взаимодействия, управления персоналом на базе организационно культурного подхода и др.

Проблема формирования и изменения организационной культуры представлена в различных областях научного знания: экономики, менеджмента, социологии, теории организации, а так же социальной психологии и других направлениях психологической науки. Значительная

часть исследований организационной культуры принадлежит трудам зарубежных ученых (Г. Хофштеде, Д. Болинже, Р. Пэскэйл, Э.Этос, Т. Питерс, Р. Уотермен, Т. Дил, А. Кеннеди, Э. Шейн, Д. Коттер, М. Тевене, Ф.Тромпенаарс, М. Элвессон, Ч. Хэнди, К. Камерон, Р. Куинн, К. М. Томсон и др.).

Российские исследования организационной культуры начались с начала 90-х годов прошлого столетия. Феномен организационной культуры изучался как в рамках не психологических областей знания: экономистами В.В. Томиловым, Т.О. Соломанидиной, специалистами в области менеджмента О.С. Виханским, А.И.Наумовым и др., так и в рамках социальной психологии: Т.Ю. Базаровым, Л.Н. Аксеновской, В.Н. Ворониным, А.Н. Занковским, С.А. Липатовым и др.

Значительное количество исследований организационной культуры, накопленное к текущему периоду, позволило практикам получить надежные инструменты диагностики и формирования организационной культуры в рамках одной организации или их объединения, а теоретикам позволило начать предпринимать попытки изучения организационных культур более крупных организаций и организационных систем.

На сегодняшний день более актуальным становится изучение государств и отдельных регионов в качестве организационно-культурных систем. Причин, вызывающих повышенный интерес исследователей к организационной культуре крупных организационных систем достаточно много, однако среди них можно выделить три наиболее значимые: 1) резко обострилась геополитическая конкуренция; 2) возросла актуальность оптимизации внутренних ресурсов конкурирующих сторон, и как следствие, повысилось внимание к эффективности и состоянию частей, входящих в целое; 3) возникла потребность в развитии научного знания о феномене организационной культуры и конкретизации задачи изучения следующих за уровнем отдельных организаций уровней организационно-культурной системы.

В рамках социально-психологических исследований регион понимается как социально-территориальная общность (совокупность людей) и изучается как большая социальная группа: изучаются характеристики группы, отношения индивида и группы, межгрупповые (межрегиональные) отношения, общение в группе и т.д.

Среди исследований региона, в рамках не психологических научных направлений, особый интерес представляют исследования региона, как организационной системы [67], [88], [89]. Использование системного подхода к изучению региона, позволят исследователям определить последний как целенаправленную систему, подчиненную «надсистеме» [89] и интегрирующую подсистемы. В ходе анализа исследований можно констатировать, что регион содержит все необходимые ключевые понятия, необходимые для модели, следуя которой возможно описать и проанализировать организационно-управленческие проблемы в контексте социально-психологического изучения организационной культуры региона: организация (самоорганизация), взаимодействие, управление, изменение, руководитель (лидер) [12].

Анализ опубликованных результатов социально-психологических исследований позволяет сделать вывод о недостаточной степени изученности понятия «регион» в социально-психологическом контексте.

**В связи с этим, актуальность данного исследования связана с необходимостью:**

- теоретической разработки данной проблемы в психологической науке;
- изучения организационной культуры региона, как организационной культуры системы;
- анализа особенностей взаимодействия организационных культур его подсистем, как наиболее сложной проблемы в организационной психологии региона, обусловленного важностью взаимодействия как исходной формы культуротворческого процесса.

-накопления новых знаний в области изучения организационной культуры региона.

**Объектом исследования** выступают организационная культура региона, организационная культура предприятия региона, входящего в объединение, организационная культура головного предприятия объединения.

**Предметом исследования** являются выраженность и сформированность субордеров организационной культуры региона, предприятия и головного предприятия объединения.

**Цель исследования:** провести эмпирическое исследование, посвященное сравнительному анализу организационной культуры региона, организационной культуры предприятия региона и организационной культуры головного предприятия объединения. Найти сходство и различие в конкретно взятом случае.

#### **Гипотезы исследования.**

1) Выраженность и сформированность субордеров организационной культуры предприятия на уровне управленческой команды и исполнителей имеет соответствие выраженности и сформированности субордеров организационной культуры региона присутствия.

2) Выраженность и сформированность субордеров организационной культуры предприятия на уровне управленческой команды и исполнителей не имеет соответствия выраженности и сформированности субордеров организационной культуры головного предприятия объединения.

3) Выраженность и сформированность субордеров организационной культуры предприятия на уровне лидера имеет соответствие выраженности и сформированности субордеров организационной культуры головного предприятия объединения.

4) Выраженность и сформированность субордеров организационной культуры предприятия на уровне лидера не имеет соответствия

выраженности и сформированности субордеров организационной культуры региона присутствия.

**В соответствии с целью и гипотезой исследования были определены следующие задачи:**

1) Провести теоретико-методологический анализ проблемы исследования, раскрыть содержание феномена организационной культуры, проанализировать ее социально-психологические функции и роль в деятельности организаций и управлении организацией;

2) Провести ордерную диагностику организационной культуры предприятия региона (на уровне лидера, управленческой команды, персонала);

3) Провести ордерную диагностику организационной культуры головного предприятия объединения (на уровне лидера, управленческой команды, персонала);

4) Провести ордерную диагностику организационной культуры региона (на уровне лидера, управленческой команды, жителей).

**Для подтверждения гипотез и решения поставленных задач использовались методы и методики:**

1. Методика ордерной диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры;

2. Методика ордерной диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры – для сравнения соответствующих аспектов культуры у организаций.

3. Наблюдение.

4. Включенное наблюдение.

5. Беседа.

**Эмпирическая база исследования.** Всего в исследовании приняло участие 15 человек, из них 5 сотрудников предприятия региона, входящего в объединение, 5 сотрудников администрации региона, 5 сотрудников

головного предприятия объединения. Из них 10 женщин, 5 мужчин. В возрасте от 25 до 30 лет – 2 человека, от 30 до 40 лет – 10 человек, от 50 до 55 лет – 2 человека.

**Теоретическую основу исследования составляют** общенаучные и отдельные теории и концепции, касающиеся проблем организационной культуры организации и проблем организационных систем Э. Шейна, Т. Ю. Базарова, ордерный подход Л.Н. Аксеновской, Л.С. Шеховцовой, А.И. Пригожина и других.

**Исследование** включало теоретический анализ литературных источников по проблемам организационной культуры, а также исследованиям региона, как организационной системы. Эмпирическая часть исследования основывалась на использовании ордерной диагностики организационной культуры Л.Н. Аксеновской.

**Практическая значимость** исследования определяется тем, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы при проведении мероприятий по целеполаганию, планированию направленных воздействий, разработке взаимодействий между подсистемами и субъектами региона, значимых с точки зрения практики управления регионом, как социально-психологической общностью и субъектом государства, а так же с точки зрения управления.

**В теоретической главе** были рассмотрены основные психологические подходы к исследованию организационной культуры в социальной психологии: бихевиористский подход(Г. Саймон, Ч. Хэнди); когнитивный подход (Г.М. Андреева, А.М. Занковский, С.А. Липатов, Э. Шейн); символический подход (Д.А. Боровиков, М.В. Крымчанинова); ордерный подход (Л.Н. Аксеновская); феноменологический подход( Т.Ю. Базаров, Р.Л. Кричевский Л.Г. Почебут).

Теоретический анализ показал, что организационная культура как междисциплинарный феномен, изучается в рамках психологии, социологии,

менеджмента, культурологи и философии. Теоретический анализ междисциплинарных исследований показал, что понятие «ценности» фигурируют в числе необходимых характеристик и признаков в большинстве определений организационной культуры. Менее часто используются «отношения», «знания», «убеждения», «поведение», «взаимодействие». Выделяются следующие типологии организационной культуры: согласно уровню, по отраслевой принадлежности, по контексту, по ориентации на результат или на личность, по типу регуляции взаимодействий и отношений, по источнику власти, метафорическая типология, параметрическая типология, ордерная типология. В качестве базового подхода нашего исследования выделен был выбран ордерный подход.

Традиционно авторы выделяют следующие элементы организационной культуры: философия организации, концепции менеджмента, элементы символического менеджмента, деловое кредо, язык, метафоры, символы, лозунги, психологические игры, ритуалы, медийную составляющую организации. Главная функция организационной культуры состоит в том, чтобы создавать сходство между сотрудниками организации (субъектами региона) и различие между своей организацией (своим регионом) и другими организациями(регионами). Формализованный перечень функций включает в себя следующие три: информационную, интегративную, коммуникативную.

В ходе теоретических изысканий было установлено, что изменения в организационной культуре необходимы в определённых случаях: 1) в случае если а устоявшаяся традиционная культура не дает организации реалистично оценивать свое состояние и осуществлять изменения в трудные для деятельности периоды; 2) если организация переживает период бурного развития; 3) если возникла ситуация структурных, технологических или рыночных изменений; 4) если возникла конфликтная ситуации между культурой организации и ценностями, преобладающими во внешней среде; 5) если возникли сложности в адаптации к зарубежным культурам, при выходе на международные рынки. Исследование организационной культуры

невозможно отделить от её изменения. При этом были обозначены следующие стратегии изменения организационной культуры: индивидуальное изменение; техноструктурная стратегия; работа практика внутри организации или вне ее; организационное развитие или культурное изменение как стратегия вмешательства. При рассмотрении методологии и методов социально-психологического изучения и изменения организационной культуры было отмечено увеличение потенциала социально-психологических исследований с принятием гуманитарной стратегии. Признано, что использование качественных методов разрешает многие конфликтные ситуации в изучении социально-психологических феноменов. В число наиболее часто используемых методов изучения и изменения организационной культуры вошли такие методы как: метод социально-психологического вмешательства; диагностика организационной культуры опросными методиками, а также групповой дискуссией и методом социально-психологического тренинга; наблюдение; анализ кейсов; анализ документов; метод «плотного описания» элементов организационной культуры; социально-психологический тренинг.

Для достижения целей нашего исследования будет использоваться концепция, модель и технологии ордерного подхода к изучению организационной культуры Л.Н. Аксеновской. Организационная культура в рамках ордерного подхода определяется как «сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия».

Анализ теоретических источников выявил возросший интерес к изучению феномена организационной культуры региона по причине обострения геополитической конкуренции и необходимости эффективно использовать все доступные ресурсы региона. Возникла необходимость в развитии научного знания в области организационной культуры следующих за уровнем отдельных организаций уровней организационно-культурной

системы в виде регионов и государств. Наряду с этим, результаты теоретического анализа показали, что междисциплинарные исследования понятия «регион» привели к пониманию того, что есть основания рассматривать регион в качестве организационной системы, и более того, можно констатировать, что регион представляет собой организацию, чья организационная культура может быть понята, оценена и изменена. Применение ордерного подхода для изучения организационной культуры возможно как в виде выборочных замеров, так и в виде «вертикальных» диагностических срезов (лидер, управленческая команда, команда исполнителей, население). Изучение организационной культуры региона необходимо для понимания её сильных и слабых сторон при проведении мероприятий по целеполаганию, планированию направленных воздействий, разработке взаимодействий между подсистемами и субъектами региона, значимых с точки зрения практики управления регионом, как социально-психологической общностью и субъектом государства, а так же с точки зрения управления экономикой, инфраструктурой и экологией региона.

Во второй главе был проведен сравнительный анализ результатов эмпирических исследований организационной культуры региона и организационной культуры предприятия региона, для того, чтобы выявить сходство и различия в конкретно взятом случае, применив ордерный подход к изучению организационной культуры Л.Н. Аксеновской. В ходе исследования были исследованы: организационная культура муниципального образования «А... муниципальный район» (регион), организационная культура предприятия ООО «А...», находящегося в «А... муниципальном районе», организационная культура ООО «Э...» - головного предприятия объединения, в которое входит ООО «А...».

В результате сравнения результатов диагностик трех организационных культур можно сделать следующие выводы:

- 1) Организационная культура региона на уровне лидера не схожа с организационной культурой предприятия региона на уровне его лидера. При

этом организационная культура предприятия на уровне лидера схожа с организационной культурой головного предприятия на том же уровне;

2) Организационная культура региона на уровне управленческой команды схожа с организационной культурой предприятия региона на том же уровне. При этом организационная культура предприятия на уровне управленческой команды расходится с организационной культурой головного предприятия на том же уровне;

3) Организационная культура региона на уровне исполнителей схожа с организационной культурой предприятия региона на том же уровне. При этом организационная культура предприятия на уровне исполнителей расходится с организационной культурой головного предприятия на том же уровне;

4) Лидер региона успешно транслирует организационную культуру со своего уровня на другие уровни муниципального образования, в том числе и на предприятия региона;

5) Лидер предприятия и лидер головного предприятия сталкиваются с трудностями в процессе формирования организационной культуры на предприятии региона, что приводит к возникновению управленческих конфликтов;

6) Возможной причиной возникающих трудностей является противодействие со стороны организационной культуры региона. Данное предположение нуждается в дальнейшем исследовании.

Все это, в совокупности, позволяет сделать обоснованный вывод о справедливости выдвинутой гипотезы магистерской диссертации. В ходе дальнейших исследований по данной проблематике предполагается разработка авторской модификации методики ордерной диагностики организационной культуры Л.Н. Аксеновской, применительно к диагностированию региона, как организационной системы.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Теоретико-методологический анализ проблемы организационной культуры позволил выявить основные подходы и методологические основы изучения организационной культуры, а так же региона как организационной системы, как в работах отечественных, так и зарубежных психологов. Анализ изученной литературы позволил выделить ключевые понятия определяющие регион в качестве организационной системы и сопоставить их с понятиями, определяющими организацию в рамках социальной психологии организационной культуры.

Проведенное эмпирическое исследование позволило подтвердить гипотезы о том, что:

Во-первых, выраженность и сформированность субордеров организационной культуры предприятия региона на уровне управленческой команды и исполнителей имеет соответствие выраженности и сформированности субордеров организационной культуры региона присутствия;

Во-вторых, выраженность и сформированность субордеров организационной культуры предприятия региона на уровне управленческой команды и исполнителей не имеет соответствия выраженности и сформированности субордеров организационной культуры головного предприятия объединения;

В-третьих, выраженность и сформированность субордеров организационной культуры предприятия региона на уровне лидера имеет соответствие выраженности и сформированности субордеров организационной культуры головного предприятия объединения.

В-четвертых, выраженность и сформированность субордеров организационной культуры предприятия региона на уровне лидера не имеет соответствия выраженности и сформированности субордеров организационной культуры региона присутствия.

Результаты проведенного эмпирического исследования организационной культуры региона, предприятия региона, входящего в

объединение и головного предприятия объединения показали, что лидер предприятия и лидер головного предприятия сталкиваются с трудностями в процессе формирования организационной культуры на предприятии региона. Это приводит к возникновению управленческих конфликтов, а возможной причиной возникающих трудностей является противодействие со стороны организационной культуры региона. Данное предположение нуждается в дальнейшем исследовании.

Результаты исследования позволяют сделать обоснованный вывод о справедливости выдвинутой гипотезы магистерской диссертации. Для дальнейших исследований по данной проблематике предполагается разработка авторской модификации методики ордерной диагностики организационной культуры Л.Н. Аксеновской, применительно к диагностированию региона, как организационной системы.