

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 структурных  
подразделений предприятия: ордерный подход**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТРСКОЙ РАБОТЫ

студента (ки) 2 курса 263 группы

Направления 37.04.01 «Психология»

Факультета психологии

Юрин Алексей Михайлович

(ФИО студента)

Научный руководитель

д.псих.н., профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой:

д.псих.н., профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2020

## **Введение**

**Актуальность исследования.** Организационная психология, как прикладная область психологии, появилась в начале XX века как реакция на повышение роли организаций в жизни современного общества и человека. Первые исследователи искали ответы на вопросы о том, как выявить подходящего претендента на рабочее место и как повысить производительность труда работника. Эти исследования дали толчок к развитию организационной психологии.

Дальнейшее развитие организационной психологии происходило за счёт разработанных концепций, теорий и подходов, множества проведенных исследований внутри различных организаций. В настоящей работе нами были рассмотрены работы зарубежных и отечественных ученых и исследователей, таких как У. Д. Скотт, Г. Мюнстерберг, Г. Хофстеде, Э. Мэйо, Э. Х. Шейн, Г. Саймон, Т. Дил, А. Кеннеди, Ч. Хэнди, Б. Д. Парыгин, Т. Ю. Базаров, Л. Н. Аксеновская, А. Н. Занковский, С. А. Липатов и другие.

В 90-е годы с организационно-культурными исследованиями выступили специалисты в области менеджмента и управленческого консалтинга Дж. Коттер, М. Тевене, Ф. Тромпенаарс, М. Элвессон, К. Камерон и Р. Куинн, Р. Дафт, М. Имаи, К. М. Томсон.

В нашей стране изучение организационной культуры началось в 90-е гг. XX века. Учеными, исследовавшими проблемы организаций, были В. В. Томилов, Т. О. Соломандина, О. С. Виханский и А. И. Наумов, Ю. Д. Красовский, А.О. Блинов, Г.Н. Бутырин, Е.В. Добренькова, Л. Д. Гительман.

Основополагающим фактором в любой организации можно считать ее организационную культуру. В рамках ордерного подхода организационная культура рассматривается как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, направляемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия.

Задача социально-психологической диагностики организационной культуры решается путем создания методик, отражающих параметры ордерной модели организационной культуры в виде ее субордеров и трёх моделей управленческого взаимодействия: «родительская», «командирская», «пастырская», их порождающих, и в виде социально-психологических эффектов, возникающих при формировании каждого из субордеров (доверие, уверенность, вера).

Социально-психологические эффекты в ордерном подходе используются как критериальная база в оценке степени сформированности определенного субордера организации. Л.Н. Аксеновская считает, что субордер сформирован успешно, если возникает ярко выраженный и устойчивый социально-психологический эффект в виде доверия, уверенности, веры. В случае, если социально-психологический эффект не возник, то работа по формированию субордера не считается успешной.

На сегодняшний день малые и средние организации оказываются вне сферы внимания со стороны организационных психологов. Отсутствие систематической диагностики и незнание особенностей организационной культуры приводит к снижению эффективности деятельности организаций, что негативно сказывается на экономике страны.

Тема ордерной диагностики организационной культуры является актуальной, поскольку диагностика позволяет понять состояние организации и, при необходимости, разработать план по совершенствованию ее работы. В частности, практической целью исследованной нами организации является создание высокоэффективной управленческой команды (с учетом мнения субкультурного подразделения), способной наладить профессиональное диалоговое общение с каждым подразделением, с каждым сотрудником и добиться успешного решения задач, стоящих перед организацией.

**Цель исследования:** сравнительная социально-психологическая диагностика организационной культуры структурных подразделений организации.

**Объект исследования:** организационная культура как социально-психологический феномен.

**Предмет исследования:** социально-психологические особенности организационной культуры управленческой команды и группы психологов.

**Задачи исследования:**

1. Проанализировать основные отечественные и зарубежные теоретические источники по проблемам организационной культуры.
2. Выполнить теоретический анализ ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры Л. Н. Аксеновской.
3. Осуществить ордерную диагностику организационной культуры структурных подразделений организации и выполнить их сравнительный анализ.

**Гипотеза исследования:** организационная культура различных подразделений предприятия идентична: в структуре организационной культуры управленческой команды, как и в структуре организационной культуры группы психологов предприятия, доминирует субордер «армия», наиболее сформированным является «семейный» субордер, поскольку культура обоих подразделений сформировалась в рамках целостного социально-психологического ордера общего для них предприятия.

**Теоретико-методологическая основа исследования:** ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры Л.Н. Аксеновской.

**Методы исследования:**

1. Ордерная диагностика организационной культуры.
2. Групповая дискуссия.

### 3. Включенное наблюдение.

#### **Методики исследования:**

- 1) методика ордерной диагностики выраженности субордеров организационной культуры;
- 2) методика ордерной диагностики сформированности субордеров организационной культуры;
- 3) методика ордерной диагностики степени выраженности субордерных характеристик личности лидера;
- 4) методика ордерной диагностики состояния системы управления предприятия (СУ);
- 5) методика ордерной диагностики степени сформированности управленческих компетенций (УК) членов управленческой команды.

**Практическая значимость исследования:** заключается в создании высокоэффективной управленческой команды (с учетом мнения субкультурного подразделения), способной наладить профессиональное диалоговое общение с каждым подразделением, с каждым сотрудником и добиться успешного решения задач, стоящих перед организацией на основе полученных данных о состоянии организационной культуры предприятия.

**Эмпирическая база исследования:** 8 членов управленческой команды организации (мужчины в возрасте от 39 до 57 лет) и 8 психологов предприятия из региональных подразделений (мужчина и женщины в возрасте от 35 до 56 лет).

**Процедура проведения исследования:** исследование проводилось в течение одного дня (12 часов) в форме групповой диагностики организационной культуры.

#### **Апробация результатов исследования:**

1. Юрин А.М. Ордерная диагностика организационной культуры отряда охраны ПАО «Газпром»: уровень управленческой команды// Сборник материалов X Международной научно-практической конференции

«Организационная психология: люди и риски» (14-15 ноября 2019) - Саратов: ИЦ «Наука», 2019. -167 с.- С. 48-55.

2. Юрин А.М. м. Ордерная диагностика организационной культуры организации: уровень малой группы //Сборник материалов X научно-практической конференции молодых ученых факультета психологии «Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент» - Саратов: ИЦ «Наука», 2020 г.- 135 с. , С. 118-127.

**Магистерская работа состоит** из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. Общий объем работы без приложения составляет 79 страниц печатного текста.

**В теоретической части работы** рассмотрены значимые исследования по теме организационной психологии, связанные с организационной культурой, а также был подробно проанализирован ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры Л. Н. Аксеновской. С 90-х годов XX века во множестве научных работ Л.Н. Аксеновской были изложены основные положения ордерной концепции. В рамках ордерной концепция организационной культуры последняя понимается как сложный социально-психологический порядок, который порождается управленческим взаимодействием и направляется этико-смысловыми подсистемами смысловых систем участников взаимодействия. Управленческое взаимодействие своим содержанием имеет процесс решения задач, стоящих перед организацией. Согласно ордерному подходу, главной функцией организационной культуры является упорядочивание всей активности, которая применяется для достижения цели существования организации.

На основании проанализированного материала были сделаны следующие выводы:

- наша современная жизнь целиком и полностью состоит из постоянных контактов с различными организациями. Каждая организация обладает своей уникальной культурой, неотъемлемой частью которой

является каждый сотрудник этой организации. Организационная культура, как предмет исследования, стала актуальной лишь в конце XX века;

- уровень организационной культуры влияет на успешность работы организации. Успешное взаимодействие сотрудников, грамотное общение сотрудников и руководителей, четкая постановка цели и задач, а также другие немаловажные параметры – всё влияет на уровень культуры организации;

- ордерная концепция организационной культуры понимает культуру организации как сложный социально-психологический порядок, который порождается управленческим взаимодействием. Управленческое взаимодействие своим содержанием имеет процесс решения задач, стоящих перед организацией»;

- развитие ордерного подхода нашло начало с идеи о том, что культура – это этико-детерминированный порядок. На основе разработанной методологии, появились такие уровни ордерного подхода как социально-психологическая модель организационной культуры и социально-психологическая технология изменения организационной культуры;

- три типа лидеров и их соответствующие организации имеют дело со стандартным набором базовых задач – выживание, развитие и распространение. Каждому типу лидера соответствует свой тип социальной организации: «родитель» – «семья», «командир» - «армия», «пастырь» - «церковь»;

- для успешной и эффективной работы организации, ей необходимо иметь сформированную культуру, которая будет влиять на сплоченность коллектива и организации в целом. Для этого существуют определенные методики и способы диагностики организационной культуры, методы ее изменения и корректировки;

- недостаточное внимание к организационной культуре малых и средних бизнес-организаций может вызвать снижение эффективности функционирования как отдельных бизнес-организаций, стремящихся к

налаживанию внутреннего и международного взаимодействия, так и экономической системы страны в целом.

**В эмпирической части работы** приведены результаты проведенного исследования, целью которого являлась сравнительная социально-психологическая диагностика организационной культуры структурных подразделений организации.

На основании проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

- ордерная диагностика организационной культуры субкультурных групп показала, что наиболее выражен субордер «армия», а наиболее сформирован субордер «семья» в группе менеджеров, а у психологов «армия»;
- структура лидерских характеристик по результатам методики «Ордерная диагностика степени выраженности субордерных характеристик личности лидера» представлена «кодом» - П – К – Р у менеджеров, а у психологов предоставлен «кодом» - П – Р – К;
- состояние системы управления по методике «Ордерная диагностика состояния системы управления предприятия» по результатам группы менеджеров является «высоким», но результаты не достоверны, а у психологов результат показал «низкий» (85 из 260);
- по результатам методики «Ордерной диагностики степени сформированности управленческих компетенций членов управленческой команды» уровень управленческих компетенций членов обеих команд - относится к категории «средний», но числовой показатель психологов на 11 баллов больше, чем у менеджеров;
- гипотеза исследования подтвердилась частично: выраженность «армейского» субордера в обеих командах высока, и является наиболее сформированной только у группы психологов, а по группе менеджеров гипотеза подтвердилась полностью так как наиболее сформированным субордером является «семейный».



## **Заключение**

Исследования организационной культуры представляют большой интерес для психологов, экономистов и социологов уже на протяжении больше полувека. Сложность в изучении базового понятия «культура» создает определенные преграды в понимании феномена организационной культуры. Тем не менее, существующие теории и модели организационной культуры в полной мере позволяют изучать этот социальный феномен.

Организационная культура представляет собой большую и сложную совокупность социальных взаимодействий, символов, отношений и артефактов. Гармоничная организационная культура, в которой все сотрудники организации чувствуют себя важными для производства, способствуют развитию и успеху организации (в том числе и экономическому).

Диагностика организационной культуры – это объемный комплекс методик, целью которой является оценка существующего состояния организации и принятие решения по совершенствованию работы организации с учетом полученных данных.

По результатам проведенного исследования мы пришли к выводу, что **гипотеза исследования** подтвердилась частично: выраженность «армейского» субординера в обеих командах высока, и является наиболее сформированной только у группы психологов, а по группе менеджеров гипотеза подтвердилась полностью так как наиболее сформированным субординером является «семейный».

Дальнейшие перспективы работы связаны с продолжением развития фаз изменений организационной культуры организации, осуществление корректирующих действий, направленных на формирование, проектирование и развитие всех аспектов организационной культуры до эталонных, и развитие управленческих компетенций у руководителя и менеджеров организации.

Целью дальнейших исследований будет создание условий для формирования высокоэффективной управленческой команды, способной наладить профессиональное диалоговое общение с каждым подразделением, с каждым сотрудником и добиться успешного решения задач, стоящих перед организацией.