

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии
наименование кафедры

Влияние ордерной технологии изменения организационной культуры
наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

на объективные характеристики организационной культуры
Студенческого Совета факультета СГУ

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА

студента (ки) 2 курса 269 группы

направления
(специальности)

37.04.01 «Психология»
код и наименование направления (специальности)

факультета психологии
наименование факультета, института, колледжа

Лукиной Елены Анатольевны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

Профессор, доктор псих. н.
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л. Н. Аксеновская
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Профессор, доктор псих. н.
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л. Н. Аксеновская
инициалы, фамилия

Саратов, 2022

ВВЕДЕНИЕ

Мир стремительно развивается и изменяется, оказываясь под влиянием различных событий и факторов, созданных человеком. В переделанной собственными руками среде он вынужден приспосабливаться к новым условиям жизни, теперь трактующим ему свои правила и законы. Они пронизывают все сферы человеческой жизнедеятельности, в том числе профессиональную и образовательную, в которых люди объединены в разные группы по тому или иному признаку. Сформировавшиеся группы играют огромную роль в преобразовании мировоззрения и выборе способов решения возникающих задач каждого человека, поэтому заслуживают особого внимания со стороны современной науки.

Научный взгляд предполагает характеризовать разные человеческие группы (образовательные, предпринимательские, государственные и так далее), прошедшие через необходимые этапы своего развития, как обладающие культурой и уникальными особенностями. Культурой отличаются даже целые образовательные учреждения и отдельные студенческие, которые также оказываются подверженными глобальным изменениям мира.

Культуры студенческих групп, как и культуры различных компаний, называемых «организационными», нуждаются в определенном преобразовании в непростое время обострения человеческих отношений. Студенческие Советы являются одним из важнейших аспектов влияния на студенческую среду факультетов и высших учебных учреждений в целом. Они оказывают воздействие как на студентов этих учреждений, так и на своих участников, вынужденных справляться с выросшими в сложности задачами. Организационная культура занимает ведущее место в вопросе оптимизации осуществляемой любой компанией деятельности, способствуя адаптации той к актуальным условиям жизни и успешному решению разных проблем.

Ордерный подход Л. Н. Аксеновской является универсальным инструментом диагностики и влияния на организационную культуру, который будет впервые использован для работы со Студенческим Советом с целью

изучения его влияния на объективные характеристики имеющейся организационной культуры.

Актуальность выбранной темы, таким образом, заключается в том, что под влиянием различных событий и факторов мир ставит новые задачи перед человеком и вовлекает в определенные трудности все сферы его жизнедеятельности, в том числе образовательную. Студенческие Советы, как и любые компании, отличаются наличием организационной культуры и являются одним из важнейших аспектов влияния на студенческую среду факультетов и высших учебных учреждений в целом. Организационная культура Студенческих Советов, влияющих на всех студентов факультетов, нуждается в определенном преобразовании в непростой период обострения человеческих отношений. Они вынуждены адаптироваться к актуальным условиям жизни и решать выросшие в сложности задачи, что является одним из главных преимуществ сформированной организационной культуры.

Объект исследования – организационная культура как социально-психологический феномен.

Предмет исследования – изменение организационной культуры путем применения ордерной технологии.

Цель исследования – изучить влияние ордерной технологии изменения организационной культуры на объективные характеристики организационной культуры Студенческого Совета факультета СГУ.

Основная гипотеза: ордерная технология изменения организационной культуры влияет на организационную культуру Студенческого Совета факультета СГУ.

Дополнительная гипотеза: ордерная технология изменения организационной культуры влияет на культурный код организационной культуры Студенческого Совета факультета СГУ.

Для достижения цели требуется выполнить следующие **задачи**:

1) рассмотреть историю изучения организационной культуры в социальной психологии;

2) изучить ордерную концепцию и модель организационной культуры, а также ее культурные коды;

3) рассмотреть социально-психологическое вмешательство и ордерные тренинги как методы изменения организационной культуры;

4) провести предварительную и глубокую диагностики Студенческого Совета факультета СГУ;

5) разработать и реализовать программу изменения организационной культуры Студенческого Совета факультета СГУ;

6) осуществить контрольный замер и проверить влияние ордерной технологии изменения организационной культуры на объективные характеристики организационной культуры Студенческого Совета факультета СГУ.

В работе использовались такие *методы* исследования как социально-психологическое вмешательство, наблюдение, беседа, модель «SCORE» (Р. Дилтс и Т. Эпштейн), авторская анкета, авторская модификация ордерного тренинга «Корпоративное племя», а также *методика* диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры предприятия (Л. Н. Аксеновская).

Эмпирический базис исследования составил 14 человек Студенческого Совета (12 девушек и двое парней) факультета СГУ в возрасте от 18 до 22 лет. Эмпирический базис исследования насчитывает 13 участников и одного председателя (лидера).

Этапы проведения исследования: 1) предварительная диагностика; 2) глубокая диагностика; 3) разработка программы тренинга; 4) реализация программы тренинга; 5) контрольный замер.

Методологическая и теоретическая база исследования представляется пятью уровнями. Философский уровень методологии опирается на постмодернизм (М. А. Можейко, И. С. Скоропанова, М. Фуко и другие).

Общенаучный уровень методологии представляется системным подходом (А. А. Леонтьев, В. Е. Семенов и другие) и синергетическим подходом

(Е. Н. Князева, Г. Хакен и другие).

Общегуманитарный уровень методологии представляется семиотическим подходом (Ж. Пиаже, Г. Г. Шпет и другие) и герменевтическим подходом (М. М. Бахтин и другие).

Социально-психологический уровень методологии опирается на культурологический подход (Л. С. Выготский, С. Московичи и другие), теорию отношений (В. Н. Мясищев и другие), когнитивный подход (Г. М. Андреева, Д. Брунер и другие) и деятельностный подход (А. Н. Леонтьев).

Конкретный уровень методологии представляется ордерным подходом (Л. Н. Аксеновская).

Научная новизна исследования заключается в применении ордерной технологии изменения организационной культуры для влияния на объективные характеристики организационной культуры Студенческого Совета факультета высшего учебного учреждения, что осуществляется впервые и описывается в данной работе. Другие исследования на тему преобразования организационной культуры Студенческого Совета в научном поле обнаружены не были. Вместе с тем, стоит отметить работы таких авторов как М. В. Черниковская, С. Д. Резник, Е. С. Чижикова и других, занимающихся изучением механизмов изменения организационной культуры студенческой среды в целом.

Научная новизна исследования также заключается в создании новой модификации ордерного тренинга «Корпоративное племя», имеющего другие, отличные от стандартных, временные характеристики, для работы с организационной культурой Студенческого Совета факультета высшего учебного учреждения.

Теоретическая значимость данной работы обуславливается рассмотрением ордерного подхода как молодого инструмента изменения организационной культуры в отечественной и зарубежной психологии, а также описанием особенностей влияния ордерной технологии на объективные характеристики организационной культуры определенного типа студенческих групп.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов при создании инструментов для работы с определенными студенческими группами, являющимися важным элементом влияния не только на студентов разных учебных учреждений, но и на студенческую среду в целом, обладающую значимой ролью в формировании будущего становящихся взрослыми людей. Вместе с тем, результаты исследования могут применяться при формулировке рекомендаций для работы с отдельными группами студентов и факультетами учебных учреждений с целью оказания влияния на объективные характеристики их организационной культуры, занимающей ведущее место в поддержании эффективной учебной и внеучебной деятельности.

Апробация исследования проводилась в Саратовском национальном исследовательском государственном университете им. Н. Г. Чернышевского в период с апреля по июнь 2022 года.

Материалы исследования были представлены на XII международной научно-практической конференции «Организационная психология: люди и риски», а также на «X Летней психологической школе по ордерным исследованиям».

Основные результаты исследования представлены в следующих публикациях:

1) Лукина, Е. А. Влияние цифровизации на параметры и качественные характеристики «семейного» субордера организационной культуры / Е. А. Лукина // «Организационная психология: люди и риски»: сб. мат. XII Международной научно-практической конференции.

2) Лукина, Е. А. Ордерная технология изменения организационной культуры на уровне управленческой команды: разработка сотериологического тренинга / Е. А. Лукина // «X Летняя психологическая школа по ордерным исследованиям»: сб. мат. X Летней психологической школы по ордерным исследованиям.

Структура работы определена задачами исследования, логикой

раскрытия темы. Работа состоит из введения, трех глав (включает 15 частей), заключения, списка литературы (в количестве 124 источников, четыре на иностранных языках) и десяти приложений.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе на основе анализа научной литературы установлено, что все области человеческой жизни детерминируются и пронизываются разными сторонами культуры, представляющимися усвоенными моделями поведения, знаками и смысловыми системами, которые способствуют личностному развитию и самовыражению. Профессиональная среда, оказываясь под влиянием убеждений и ожиданий людей, также порождает отдельную культуру, которую принято называть «организационной».

Выяснено, что организационная культура остается объектом интереса многих исследователей еще с 70-х годов XX века. Авторы формулируют разные понимания этого феномена, в которых прослеживаются определенные сходства со стороны перечисления его составных элементов (символов, мифов, ценностей, убеждений и смыслов).

Ордерный подход является одним из универсальных способов диагностики и изменения организационной культуры. Он понимает человеческие отношения как порождаемые этическими убеждениями и смысловыми системами, которые образуют особый «порядок». Этические и смысловые аспекты являются частью субордерных характеристик в ордерной модели. Субордеры, выступающие типами организационной культуры, носят такие метафорические названия как «семья», «армия» и «церковь». Помимо этических убеждений и смысловых систем, каждый из субордеров отличается способом постановки задач и достижения целей. Как правило, транслятором всех описанных параметров выступает лидер. Каждому лидеру, обладающему тем или иным доминирующим типом личности («родитель», «командир» или «пастырь»), свойственен разный уровень развития управленческого мастерства. На основе этого уровня, доминирующего типа личности и субордерного

аспекта организации формулируется ее «культурный код», позволяющий выявить актуальную организационную задачу и эффективные решения по минимизации различных рисков.

Во второй главе на основе изученных научных источников установлено, что организационная культура влияет на эффективность организаций и удовлетворенность трудом сотрудниками посредством формирования системы ценностей и принципов. Ее воздействие на результативность деятельности обуславливается культурой реализации трудового процесса, процесса адаптации, нематериальными поощрениями сотрудников и другими параметрами.

Выявлено, что качественным и точным методом изменения организационно-культурной системы выступает социально-психологическое вмешательство, направленное на облегчение процессов преобразования организации с помощью определенных стратегий: «развития», «трансформации» и «оптимизации».

Ордерная технология изменения организационной культуры, разработанная Л. Н. Аксеновской в рамках ордерного подхода, опирается на стратегии социально-психологического вмешательства посредством системы тренингов, которые проектируются на основе определенных принципов.

Последовательность шагов при применении социально-психологического вмешательства в рамках ордерной технологии выстраивается следующим образом: 1) выявление проблемы; 2) постановка диагноза; 3) проведение анализа; 4) разработка плана вмешательства; 5) осуществление вмешательства; 6) оценивание результатов. Ордерная технология способствует проявлению внутриличностных изменений на разных этапах проработки, что делает ее эффективным методом изменения организации и организационно-культурной системы.

В третьей главе описана структура проведенного исследования, указана последовательность реализации тренинговой программы и сформулированы общие выводы. Целесообразно выделить следующие этапы исследования: 1)

предварительная диагностика; 2) глубокая диагностика; 3) разработка программы тренинга; 4) реализация программы тренинга; 5) «контрольный замер».

На этапе предварительной диагностики лидер исследуемой команды выделил два проблемных состояния, требующих разрешения. На этапе глубокой диагностики он и все его товарищи заполнили анкету предварительного и контрольного замеров, прослушали лекцию об ордерном подходе и ответили на методику ордерной диагностики. В результате применения данных инструментов, у участников Студенческого Совета факультета СГУ (далее – «ССФ СГУ») было выявлено отсутствие «корпоративной идеологии» и знаний о феномене организационной культуры. Также был установлен следующий культурный код в существующем состоянии до проведения тренинга: А-Ц-С («состояние прорыва на новый уровень в условиях ограниченного времени») или А-С-Ц («состояния выживания в сложных условиях»); «семейный» и «церковный» аспекты оказались выраженными в равной степени. Культурный код в желательном состоянии до проведения тренинга имел следующий вид: С-А-Ц («состояние реорганизации или модернизации деятельности»). На основе полученных результатов было принято решение по проведению тренинга «Корпоративное племя», включающего обучающие инструменты для совладания с проблемными зонами, возможности для развития «семейного» аспекта организационной культуры и формирования корпоративной идеологии.

Программа ордерного тренинга имела следующую структуру: вступление, основной блок, завершающий блок. В основной блок вошли: 1) закрепление полученных на этапе глубокой диагностики знаний; 2) представление корпоративной идеологии ССФ СГУ; 3) приглашение участников в этот «новый» ССФ СГУ; 4) обучение команды девяти управленческим функциям.

В ходе реализации тренинговой программы исследуемая команда отметила безусловную полезность полученного опыта и знаний. Поставленные

в начале тренинга участниками ССФ СГУ цели были достигнуты; они рассказали, что «смогли сильнее сплотиться» и «сдружиться друг с другом». Лидер подчеркнул, что по щелчку пальцев выделенные им на этапе предварительной диагностики проблемы его команды не решились, но для этого появились необходимые инструменты и направления движения.

На этапе контрольного замера все члены ССФ СГУ прошли через повторное анкетирование и диагностику ордерной методикой. Результаты анкетирования позволили установить, что представление о феномене организационной культуры и согласование корпоративных идеологических характеристик в исследуемой команде в значительной степени выросли. Данные повторной ордерной диагностики, проведенной после тренинга, позволили установить следующий культурный код в существующем состоянии: С-А-Ц («состояние реорганизации или модернизации деятельности»). Важно заметить, что культурный код в желательном состоянии, полученный на этапе глубокой диагностики, совпадает с культурным кодом в существующем состоянии на этапе контрольного замера, что является отличным результатом.

После проведения тренинга в ССФ СГУ в желательном состоянии выделился такой культурный код как С-Ц-А («состояние стабилизации организации и восполнения ресурсов»). В настоящий момент команда может нуждаться в прохождении через тренинг «Дзенский монастырь» (сотеринг) для развития «церковного» аспекта, который, предположительно, приведет к балансировке всех трех параметров организационной культуры. Как правило, сбалансированное развитие каждого из них является залогом формирования гармоничной и эффективной команды, и это может стать следующим шагом данного исследования.

Подводя итоги проделанной работы, нужно отметить, что процесс изменения объективных характеристик организационной культуры ССФ СГУ прошел успешно. Можно установить, что ордерная технология изменения организационной культуры влияет на организационную культуру и культурный код организационной культуры ССФ СГУ.

В заключении подведен итог проведенного исследования и сформулированы его общие выводы. Необходимо отметить, что все поставленные в начале работы *задачи* выполнены.

Цель исследования, заключающаяся в изучении влияния ордерной технологии изменения организационной культуры на объективные характеристики организационной культуры Студенческого Совета факультета СГУ, достигнута.

Основная гипотеза исследования о том, что ордерная технология изменения организационной культуры влияет на организационную культуру Студенческого Совета факультета СГУ, подтверждена.

Дополнительная гипотеза исследования, заключающаяся в том, что ордерная технология изменения организационной культуры влияет на культурный код организационной культуры Студенческого Совета факультета СГУ, также подтверждена.

В приложениях представлены методика ордерной диагностики, анкета предварительного и контрольного замеров, текст лекции и полученные в ходе исследования результаты, оформленные в виде таблиц.