

Л.Н. Аксеновская

**СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ**

**Саратов
2015**

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

УДК 316.6

ББК 88.5

А32

Рецензенты:

Кафедра общей и социальной психологии
факультета психологии СГУ имени Н.Г. Чернышевского

Доктор психологических наук, профессор Т.В. Белых

Аксеновская Л.Н.

Социальная психология организационной культуры: Учебное пособие для вузов.- Саратов: Издательство Саратовского государственного университета, 2015 - 93 стр.

В учебном пособии впервые излагается систематизированный курс новой научной дисциплины «Социальная психология организационной культуры». В первой части обсуждается место дисциплины в системе современного научного знания, определяется ее предмет, показывается история формирования, определяются ключевые понятия и дается феноменология организационной культуры. Во второй части излагается авторский ордерный подход к социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры, включающий ордерную концепцию организационной культуры, ордерную методологию ее изучения, ордерную модель и ордерную технологию изменения организационной культуры. Учебное пособие содержит образцы материалов проектной групповой работы студентов, список рекомендуемой литературы и словарь используемых терминов.

Для студентов магистерской программы «Организационная психология», а также студентов, специализирующихся в области управления персоналом.

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Предисловие	5
Часть I.	ВВЕДЕНИЕ В СОЦИАЛЬНУЮ ПСИХОЛОГИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	7
Глава 1.	Социальная психология организационной культуры: место дисциплины в системе научного знания и базовые понятия	7
1.1.	Место социальной психологии организационной культуры в системе научного знания и ее предмет	7
1.2.	Базовые понятия дисциплины: организация, культура, организационная культура	
1.3.	Определения организационной культуры	
Глава 2.	Феноменология организационной культуры	
2.1.	Элементы и функции организационной культуры	
2.2.	Типологии организационной культуры	
2.3.	Проблема изменения организационной культуры	
2.4.	Методология и методы социально-психологического изучения и изменения организационной культуры	
Часть II.	ОРДЕРНЫЙ ПОДХОД К СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ИЗУЧЕНИЮ И ИЗМЕНЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	
Глава 3.	Ордерный подход: концепция и методология	
3.1.	Структура и идеология ордерного подхода	
3.2.	Культура как этикодeterminированный порядок: основные модели	
3.3.	Ордерная методология социально-психологического изучения организационной культуры. Ордерное определение организационной культуры	
Глава 4	Ордерная модель организационной культуры	
4.1.	Базовые функциональные виды деятельности архаичного человека, базовые виды социальной практики и базовые типы социальной организации как источник генеза феномена организационной культуры	
4.2.	Базовые типы личности лидера, модели управленческого взаимодействия и типы	

	организационной культуры. Этическая смысловая подсистема	
4.3.	Ордерная модель организационной культуры: «внутренний» ордер и концепция сотеринга	
Глава 5.	Ордерная технология изменения организационной культуры	
5.1.	Изменение организационной культуры: способ, стратегии, роль системы управления	
5.2.	Социально-психологическая технология изменения организационной культуры: определение и этические аспекты	
5.3.	Общее описание ордерной технологии изменения организационной культуры и принципы ее использования	
5.4.	Ордерный подход и другие подходы к социально-психологическому изучению организационной культуры: сравнительный анализ	
	Словарь используемых терминов	
	Рекомендуемая литература	
	Методические рекомендации по организации семестрового группового проекта по дисциплине и образцы материалов группового проекта «Изменение организационной культуры»	

ПРЕДИСЛОВИЕ

Курс « Социальная психология организационной культуры» начал читаться мною с 1995 года, а в Саратовском государственном университете имени Н.Г. Чернышевского – с 2001 года. Середина 90-х годов совпала со временем активного увлечения менеджерами, консультантами и учеными в нашей стране темой организационной культуры, устойчивый интерес к которой на Западе возник еще раньше- в начале 80-х годов. Консультируя организации, в то время часто приходилось слышать вопросы от руководителей: « Что такое организационная культура?», « Что надо делать, чтобы изменить нашу организационную культуру?». Поиск ответов на эти вопросы занял 20 лет и привел к защите сначала кандидатской диссертации « Моделирование управленческого взаимодействия как метод оптимизации организационной культуры» (СПбГУ, 1997), а затем и докторской диссертации «Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технология изменения (ордерный подход)» (МГУ, 2008).

Все эти годы практическая работа с организациями совмещалась с чтением курса, посвященного социально-психологическим проблемам организационной культуры. Сегодня этот курс имеет наиболее структурированный вид, он проработан методологически, теоретически и технологически. В данное учебное пособие вошли материалы из обеих моих диссертаций. Учебное пособие «поддерживается» двумя монографиями и почти сотней научных статей. Тем не менее, я далека от мысли, что все ответы на вопрос о том, что такое организационная культура, найдены. Культура и психология- это фундаментальные загадки, разгадывать которые человечество будет очень долго, но все находки на этом пути – и маленькие, и большие- делают нас мудрее и внимательнее к собственной жизни и деятельности, приближают нас к постижению их смысла.

Формирование курса « Социальная психология организационной культуры» шло в активном общении со студентами. Всем им я хочу выразить свою сердечную благодарность. На новый уровень наше творческое общение поднялось в 2010 году, когда открылась магистерская программа « Организационная психология». В рамках магистратуры ведется серьезная профессиональная подготовка специалистов, которые могут не только применять полученные знания в организациях, но и способны проводить серьезные исследования, разрабатывать собственные решения в области социальной психологии организационной культуры.

Учебное пособие задумывалось как систематизированный справочник по основным разделам и темам курса, в том числе, и для самостоятельного изучения студентами. Надеюсь, что учебное пособие будет полезным и удобным ресурсом на пути овладения профессией организационного психолога.

Часть 1. ВВЕДЕНИЕ В СОЦИАЛЬНУЮ ПСИХОЛОГИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Глава 1. Социальная психология организационной культуры: место дисциплины в системе научного знания и базовые понятия.

1.1. Место социальной психологии организационной культуры в системе научного знания и ее предмет.

Само название дисциплины «социальная психология организационной культуры» говорит о том, что как самостоятельная область теоретического и прикладного знания эта дисциплина формируется в тематическом пространстве сразу нескольких наук. Важнейшие из них и входят в само название: социальная психология, теория организации и культурология.



Рис. 1. Место социальной психологии организационной культуры в системе научного знания

Каждая из этих трех наук, базовых для социальной психологии организационной культуры, в свою очередь связана с другими науками. Так социальная психология имеет глубокие связи со всеми психологическими дисциплинами, среди которых особенно близки к социальной психологии организационной культуры организационная психология, психология культуры и кросс-культурная психология. Теория организации имеет глубокие связи с менеджментом и организационной антропологией. Культурология тесно связана с философией и социологией культуры, с культурной антропологией.

Развивающееся пространство междисциплинарных исследований постоянно открывает для ученых и практиков новые аспекты казалось бы хорошо известных явлений, ставит новые вопросы. Ярким свидетельством тому служит тематизация феномена организационной культуры в контексте и стандартах социальной психологии.

Социальная психология изучает влияние других людей на мышление, поведение и деятельность как отдельного человека, так и групп людей, исследует природу и механизм этого влияния. В организациях такие взаимовлияния можно наблюдать в наиболее концентрированном виде, а устойчивые методы воздействий, сложившиеся способы реагирования на возникающие социальные ситуации традиционно относятся к культуральной проблематике. Отсюда закономерным представляется и появление новой области знания, артикулирующей социально-психологическую природу культурных явлений и процессов в организации – социальной психологии организационной культуры.

Предметом социальной психологии организационной культуры является организационная культура как социально-психологический феномен, порождаемый процессами внутриорганизационного взаимодействия, системные психологические характеристики организационной культуры, а также их влияние на процесс совместной деятельности и ее результаты.

1.2. Базовые понятия дисциплины: организация, культура, организационная культура

Можно выделить три базовых понятия, лежащих в основе дисциплины. Эти понятия – *организация, культура и организационная культура*.



Рис. 2. Базовые понятия дисциплины «Социальная психология организационной культуры»

Рассмотрим каждое из базовых понятий подробнее.

Организация. В *социологии* организацию чаще всего определяют как целевую общность (Пригожин, 1980, с. 41). Другое важное свойство организации – это координация деятельности людей, ее упорядочивание (Радугин А., Радугин К., 1995, с.6).

Психолог Г. Саймон определяет формальную организацию как «...планируемую систему совместных (кооперативных) усилий, в которой

каждый участник имеет свою, четко определенную роль, свои задачи и обязанности, которые необходимо выполнять»(Саймон и др., 1995, с.23).

Указание на наличие цели как важного условия существования организации является обязательным элементом в описаниях организаций у теоретиков *менеджмента* и *предпринимательской деятельности* (Мескон и др., 1992; Хоскинг, 1993; Бир, 1993). В перечне основных целей предпринимательских организаций первое место занимает такая цель как выживание (Мескон и др., 1992; Хоскинг, 1993; Бир, 1993). С. Бир, в частности, называет выживаемость «пределным критерием» отодвинув на второй план критерий прибыльности (Бир, 1993, с. 31). При этом сущность управленческой деятельности, с точки зрения С.Бира, заключается в инициации изменений в организации, которые и позволяют организации обеспечить жизнеспособность.

Специалист в области *теории организации* Р. Холл считает, что «организация является коллективом с относительно идентифицированными границами, нормативным порядком (уставом), ранжированием власти (иерархией), системами коммуникаций и координации членства (процедуры); этот коллектив существует на относительно постоянной основе в окружающей среде и занимается деятельностью, которая обычно связана с набором целей; деятельность имеет результаты для членов организации, для самой организации и для общества»(Холл, 2001, с. 65-66).

Таким образом, можно выделить следующие ключевые понятия, позволяющие на модельном уровне описывать и анализировать организационно-управленческие проблемы в контексте социально-психологического изучения организационной культуры: организация, взаимодействие, управление, изменение, руководитель (лидер). Данные понятия, используемые в системном описании организации, можно выстроить в следующую смысловую конфигурацию: успешной можно назвать такую организационную систему, базовой целью управления которой является обеспечение жизнеспособности системы. Базовая цель реализуется в процессе управленческого взаимодействия путем осуществления руководителем (лидером) организации и управленческой командой непрерывных организационных изменений.

Другими словами, важнейшей характеристикой управления организацией в современной ситуации увеличивающейся неопределенности, является акцент на управлении изменениями в целях выживания.

Культура. Сначала познакомимся с этимологией и историей термина.

Происхождение и значение термина « культура». Термин «культура» - латинского происхождения и первоначально означал возделывание, обработку, уход и заботу (culturaagri - обработка поля, земли). В Латинско-русском словаре О. Петрученко даются и такие

толкования: « 1) образование, развитие, anima-absol- облагорожение; ... 2) почитание из угодливости, угодливость, potentisamici» (Петрученко, 1994, с. 157). Румынский философ Дж. Раду отмечает: «Этот термин имел и второе значение: cultura animi или точнее, culturae literarum- культивирование духа. Существовало и третье его значение, относящееся к манере поведения, например, cultura mulieris - утонченность женщины» (Раду, 1984, с. 30).

Таким образом, если первоначально понятие «культура» использовалось только по отношению к земледелию, то позднее в качестве метафоры было перенесено на человеческую личность и стало характеризовать меру «возделанности», «ухоженности» человека с точки зрения воспитания и образования, а еще позднее было перенесено на организацию для характеристики ее своеобразия.

В «Философском энциклопедическом словаре» (1983) указывается, что само слово «культура» вошло в обиход европейской социальной мысли во второй половине XVIII века. П.С. Гуревич называет XVII веки уточняет, что в качестве самостоятельного оно появилось в трудах немецкого юриста С. Пуфендорфа (1632-1694) (Гуревич, 1995, с. 25). Из этого следует, что научным понятием слово «культура» стало немногим более трехсот лет назад, зафиксировав видовую специфику человека с точки зрения его способности «удваивать» реальность. Открылась возможность понимания того, что вне культуры ни человека, ни человечества, ни просто «человеческого» не существует. Всё созданное человеком, включая организации, имеет культуральное измерение и является фактом (или артефактом) культуры.

Версии культурогенеза. Несмотря на то, что человек рождается и формируется в культурной среде, является продуктом культуральных процессов, усилия исследователей до сих пор не дали окончательного ответа на вопрос о природе и происхождении культуры. Именно это обстоятельство делает столь трудной задачу изучения и изменения организационной культуры. Существует несколько версий культурогенеза. Мы рассмотрим шесть из них.

1) *Орудийно-трудовая версия культурогенеза.* Орудийно-трудовая версия генезиса культуры наиболее последовательно представлена в марксистской традиции. Согласно теории Фридриха Энгельса, изложенной в «Диалектике природы» (1873-1876), человек выделился из животного мира благодаря труду- целесообразной деятельности, начавшейся с изготовления различных орудий. Энгельс выстраивает следующую причинно-следственную цепочку: труд-сознание-речь. При этом речь возникает из необходимости обслуживать совместную трудовую деятельность. Таким образом, трудовая деятельность человека является источником культурогенеза.

В отечественной психологии, испытавшей сильное влияние марксизма, сформировался весьма авторитетный *деятельностный подход*

изучению психики, в основе которого лежит орудийно-трудовая версия культурогенеза (М.Я. Басов, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев и др.). Благодаря усилиям Л.С. Выготского в 20-30-е гг. создается *культурно-историческая теория*, согласно которой главная закономерность онтогенеза состоит в интериоризации ребенком структуры его внешней, социально-символической деятельности. «Натуральные» психические функции опосредуются интериоризированными знаками и становятся «культурными» психическими функциями.

В контексте данного подхода организационная культура может рассматриваться как продукт совместной социально- символической и материальной деятельности членов организации. Эта деятельность опосредуется такими культурными медиаторами как слово, знак, символ, миф и личность (*Б.Д. Эльконин, 1994*). Организационная культура производится , хранится и транслируется в диалоговом режиме.

Психоаналитическая версия культурогенеза. Зигмунд Фрейд («Тотем и табу», « Массовая психология и анализ человеческого «Я») связывает истоки и механизмы культурогенеза с феноменом первобытной культуры. С его точки зрения, культура формируется прежде всего как система запретов (табу) и является, по сути, репрессивным механизмом, подавляющим врожденные бессознательные влечения.

Социальные психологи психоаналитической ориентации склонны рассматривать группу как своего рода макроиндивида (*Bion, 1961*), что позволяет им использовать психоаналитические модели(например, наличие конфликта между природным и культурным в человеке) для анализа состояния любой группы.

В контексте психоанализа организационная культура может рассматриваться как репрессивная система (система запрещающих норм и правил), а усиление организационной культуры- как усиление принуждающих аспектов организации.

Игровая версия культурогенеза. Йохан Хейзинга («Homo Ludens»,1992) полагает, что игра, являясь «свободной» , незаинтересованной деятельностью, старше культуры, которая возникает и развертывается в игре. Культура возникает в форме игры и все важнейшие виды деятельности человека находят себе игровую форму, «разыгрываются». Рядом с природным миром творится в игре мир придуманный, а движущие силы культурной жизни рождаются в мифе и культе.

В области социальной и практической психологии наиболее близко к игровой версии культурогенеза находятся концепция «социальной драматургии» (Э. Гоффман), этогеника Р. Харре, сценарная теория Э.Берна (транзактный анализ), психодрама и социодрама Дж. Морено.

В контексте игровой версии организационная культура может обобщенно рассматриваться как « игровая площадка», «театр» и т.п., т.е.

как сфера, которая структурируется «пьесами», «сценариями», «ролями». Характер взаимодействия- ролевой.

Символическая версия культуuroгенеза. Эрнст Кассирер («Философия символических форм», 1995) обсуждает возможность понимания и объяснения человеческой культуры как целого. Единым принципом систематизации всего многообразия культурных форм- языка, мифа, религии, искусства, науки и т.д., является понятие *символа*. Человек, формируясь как символическое животное, живет не только в физической, но и в символической вселенной. Культура раскрывается перед нами как многообразие символических форм, связанных и упорядоченных в соответствии со своими функциональными ролями в систему модусов и уровней, каждый из которых (язык, миф, наука) не сводим к другому и равноправно существует в ее мире. Символические формы автономны и самодостаточны.

В психологии близкие по духу идеи разрабатываются в юнгианской аналитической психологии, Ж. Лаканом (*Лакан*, 1995). Символический интеракционизм Дж. Мида (*Андреева и др.*, 2001) и его последователей с представлением о межличностной коммуникации как обмене символами, также можно отнести к области исследования символического в социальной психологии. В контексте символической версии организационная культура предстает как « символический космос» организации.

Культовая версия культуuroгенеза. Если само слово «культ» является производным от слова «культура», то, с точки зрения Павла Александровича Флоренского (*Флоренский*, 1990) культура как явление родилась из религиозного культа, который П.А.Флоренский называет « бутоном культуры» (« Из богословского наследия»). Им выделяются три вида деятельности- теоретическая, практическая и литургическая (производство святынь). Именно святыни являются первичным творчеством человека.

Схожую позицию занимает МирчаЭлиаде («Священное и мирское», 1994), усматривающий религиозную модель поведения во многих формах поведения современного человека, в частности, в организационном поведении.

С данной версией культуuroгенеза соотносимы аналитическая психология К.-Г. Юнга, психологические исследования религии и психологические концепции, построенные на основе того или иного религиозного учения (христианская психология, буддистская психология и др.).

В контексте данной версии организационная культура может рассматриваться и изучаться как квазирелигиозная система с ядром в виде культа (идеи, личности, деятельности) и с комплексом соответствующих культовых ритуалов (пример- « Корпоративная религия»Йеспера Кунде)(*Кунде*, 2002).

Герменевтическая версия культурогенеза. Стремление работать с категорией смысла характерно не только для философии (Ханс-Георг Гадамер, «Истина и метод», 1988), но также и для герменевтической психологии. Для всех выше изложенных версий культурогенеза характерно в той или иной степени обращение к проблеме смысла, понимания и интерпретации. Возможно, что именно стремление к постижению смысла является базовым импульсом для развития культуры. Кроме того, в когнитивной психологии сформулировано представление об организационной культуре как совокупности смыслов, присутствующих в организации.

Организационная культура, таким образом, может рассматриваться как герменевтический универсум, доступный пониманию и интерпретации.

Понимание культуры в различных науках. Если античной философии было свойственно противопоставление Культуры и Природы, то для современной философии актуальной оказалась оппозиция Культура – Цивилизация (культура понимается как органическая целостность, а цивилизация как форма механистического и унитарного отношения к миру (Гуревич, 1995).

Уточним значение понятия «цивилизация». Слово это является латинским по происхождению и его значение претерпело еще большую эволюцию, чем слово «культура». «Римляне называли гражданином (civis) жителя крепости, полиса (civitas), имеющего свои гражданские обязанности (civilian officia) и соблюдавшего известные правила совместной жизни, нормы вежливости.

За пределами крепости жили варвары, нецивилизованные, примитивные люди. Крепость была творением рук человека, «освобождавшим» его от власти природы и устанавливавшим новый порядок, в рамках которого индивид подчинялся сообществу, а инстинкт - разуму. Именно жизнь в крепости формировала человека, гражданина, он воспитывался, соблюдал ее порядок и законы, становился свободным, живя в ней.

Со временем содержание этого понятия изменяется, охватывая наряду с нравственностью и поведением искусство, науку, философию и другие достижения людей (Раду, 1984, с. 30). Раду отмечает сходство содержания понятий «культура» и «цивилизация» в латинском языке. Во французском языке понятие «цивилизация» (civilisation) близко понятию «культура», а в немецком - слово «культура» (kultur) используется в значении «цивилизация». Обращаясь к оппозиции «культура-цивилизация», А.А. Радугин выделяет пять вариантов интерпретации понятия «цивилизация»: «В первом случае цивилизация рассматривается как определенная ступень в развитии культуры отдельных народов и регионов (А. Тойнби, П. Сорокин). Во втором случае цивилизация толкуется как конкретный этап общественного развития, наступивший в жизни

народа после эпохи дикости и варварства, для которого характерно появление городов, письменности, социальной стратификации и формирование образования (Л. Морган, Ф. Энгельс). В третьем случае, цивилизация интерпретируется как ценность всех культур, подчеркивая тем самым единый общечеловеческий характер (К. Ясперс). В четвертом случае цивилизация истолковывается как конечный момент в развитии культуры того или иного народа или региона, означающий ее «закат» или упадок (О. Шпенглер). В пятом случае цивилизация отождествляется с высоким уровнем материальной деятельности человека, орудий труда, технологии, экономических и политических отношений и учреждений, а культура как проявление духовной сущности человека (Н. Бердяев, С. Булгаков)» (Радугин, 1996, с. 268-260). И далее, Радугин предлагает варианты толкования понятия «культура» - в узком смысле и в широком. «В узком смысле, культура трактуется как система коллективно разделяемых смыслов, ценностей, убеждений, норм и образов поведения, присущих тем или иным индивидам или сообществам» (Радугин, 1996, с. 269). С этим пониманием культуры связано и представление о духовной ипостаси культуры. Как духовное образование культура включает в себя, по мнению Радугина, два основных элемента: 1) познавательный, знаково-символический элемент, т.е. знания, сформулированные в определенных понятиях и представлениях, и зафиксированные в языке, 2) ценностно-нормативную систему. При этом ценность определяется как свойство того или иного общественного предмета, явления, удовлетворять потребности, желания, интересы. Ценности формируются в результате осознания социальным субъектом своих потребностей в соотношении их с предметами окружающего мира, т.е. в результате ценностного отношения, реализуемого в акте оценки (Радугин, 1996, с. 270).

Что же касается «широкого» смысла понимания культуры, то под ней понимают: «специфическую, генетическую не наследуемую совокупность средств, способов, форм, образов и ориентиров взаимодействия людей со средой их существования, которые они вырабатывают в совместной жизни для поддержания определенных структур деятельности и общения» (Радугин, 1996, с. 274). «Культура выступает как способ и мера овладения человеком естественным и социальными мирами» (Радугин, 1996, с. 275).

П.С. Гуревич замечает, что представление о культуре, которое сложилось в отечественной литературе, как правило, подчеркивает ее социальную сущность (Гуревич, 1995, с. 33). Но поскольку культура не есть только социальный, но также и антропологический феномен, то это представление пора скорректировать. «Её основанием служит неукорененность человека в природе, потребность человека в реализации тех побуждений, которые не являются инстинктивными. Культура в этом смысле выступает как продукт открытой человеческой природы, не имеющий окончательной фиксированности» (Гуревич, 1995, с. 33, 34).

Далее Гуревич дает собственное определение культуры, рассматривая ее как «феномен, рожденный незавершенностью, открытостью человеческой природы, развертыванием творческой деятельности человека, направленной на поиск сакрального смысла бытия» (Гуревич, 1995, с. 35).

Одной из наиболее эвристичных идей в философии по поводу сущности культуры является идея культуры как порядка (Козловски, 1997).

Для **социологии** характерно определение, данное Я. Щепаньским: «...культура - это совокупность произведений, созданных человеком в процессе труда в ходе добывания средств удовлетворения потребностей, ... она совокупное создание общества, ... она связана с условиями, в которых люди производят средства удовлетворения потребностей и вытекает из этих условий» (Щепаньский, 1969, с. 44). При этом Я. Щепаньский различает *личную культуру* индивида (как «совокупность его личных образцов поведения, его методов деятельности, продуктов этой деятельности, его идей и мыслей, часто неизвестных другим людям») и *культуру общности* (как «совокупность творений, ценностей и способов поведения, которые приняты и признаны общностью и приобрели значение для ее членов, определяя поведение, считающееся обязательным, например, правила общежития и т.д.» (Щепаньский, 1969, с. 44-45).

Важным различием для изучения организационной культуры является различие между культурой общности и «культурным наследием», которое проводит Я. Щепаньский: «Культура общности - это совокупность живых, актуальных, функционирующих произведений и образцов, играющих признанную роль в жизни всех членов общности. А культурное наследие - это лишь та часть систем, которая была передана следующим поколениям и сдала экзамен на устойчивость во времени» (Щепаньский, 1969, с. 45). Именно культурное наследие, по мнению польского социолога, и является фактором интеграции групп, средством их объединения, фактором их постоянства и устойчивости в периоды кризисов. Причиной тому - тенденция подвергать культурное наследие идеализации; превращать его в сакральный комплекс ценностей и символов, несущих мощный эмоциональный заряд.

Следует отметить, что значительное число исследований культуры выполняется в рамках антропологии, а сама антропология имеет давнюю традицию психологически ориентированных исследований. Наиболее ярким примером синтеза **антропологии и психологии** явилась школа «Культура и личность» сложившаяся в 20-е годы нашего столетия (Р. Бенедикт, М. Мид, М. Херсковиц и др.), которую Фр. Хсю предложил переименовать в «психологическую антропологию» (Лурье, 1994, с. 17), а в нашей литературе это направление известно как *психология культуры* (Стефаненко, 2014, с. 30). Школа «Культура и личность» рассматривала культуру как целостность, упорядоченную таким образом, что все ее элементы является вариациями единой темы - этоса, то есть некой культурной доминанты. «Психологизация» данного

исследовательского направления в дальнейшем проявилась в разработке Р. Липтоном и А. Кардинером понятия «основной личностной структуры». «Основная личностная структура» формируется через так называемые «первичные общественные институты», которые включают в себя способы жизнеобеспечения, семейной организации, практику ухода за детьми, их воспитания и социализации. Они и определяют степень тревожности, характер неврозов и способы психологической защиты, характерные для членов данного общества. «Вторичные общественные институты» - фольклор, мифология, религия - являются проекцией «основной личностной структуры». Таким образом, именно психологический склад личности, характерный для данного общества и обуславливающий все поведенческие особенности членов общества, является тем самым звеном, которое связывает социальную общность (группу) и культуру.

Маргарет Мид (Мид, 1988), виднейший теоретик школы «Культура и личность», полагала, что все исследования данной школы направлены на изучение того, «каким путем человек воплощает культуру» и «каким образом индивидуальное культурное поведение представлено во внутри-психической структуре личности». Внутри школы определились два различных подхода; первый ориентировался на изучение поведенческих характеристик культуры (национально-специфической структуры протекания психических процессов, адаптивных механизмов, эмоциональных установок, общественных институтов и институционализированного поведения, фольклора, ритуалов и т.д.), а второй - культуроцентрированный подход - ориентировался на исследования нормы ценностей, т.е., представлений о мире, характерных для той или иной культуры. Этот второй подход в 50-е годы XX столетия вышел на первый план, но в дальнейшем был потеснен развитием культурной антропологии.

Психологические исследования культуры традиционно связывают на Западе с именами З. Фрейда, К.-Г. Юнга и Ж. Лакана, которые вместе со своими последователями представляет психоаналитическую линию исследований культурогенеза и культуры в целом.

По Фрейду, культура является репрессивным механизмом, позволяющим обуздать животную, «звероликую» сторону природы человека (Фрейд, 1992), хотя уже Э. Фромм указал на противоположную тенденцию: именно история, культура раскрыли в человеке разрушительные потенции (Фромм, 1994). Для К.-Г. Юнга (Юнг, 1991), внесшего существенный вклад в разработку символической версии культурогенеза (наряду с Г. Гадамером, И. Хейзингой, Э. Кассирером, Ж. Лаканом, Дж. Мидом, Г. Блумером и др.), история и культура связаны коллективным бессознательным, содержащим архетипы и архетипические образы, которые хранят первобытные формы постижения мира, коллективный исторический опыт, выраженный в мифах, символических изображениях. Идеи Юнга, тесно сотрудничавшего с М. Элиаде,

представляются особо плодотворными для изучения ритуально-мифологических комплексов современных организационных культур. Юнг считал архетипы и соответствующие им мифологемы категориями символической мысли, которые поддаются переводу на другой, образный язык. И.Л. Савранский (Савранский, 1979) усматривает в этом пункте момент преемственности между К.-Г. Юнгом и К. Леви-Стросом. Последний рассматривал мифологическую систему как своеобразный код, расшифровка которого возможна лишь в форме перевода на образно-метафорический язык (Леви-Строс, 1994, 2001). В «Критическом словаре аналитической психологии К.-Г. Юнга» понятие культуры раскрывается следующим образом: «... С психологической точки зрения Юнг предполагал, что понятие культура несет в себе дополнительное значение группы, которая выработала свою собственную идентичность и сознание вместе с чувством непрерывности и цели или смысла» (Сэмьюэлз и др., 1994, с. 79).

В концепции Ж. Лакана психика содержит слои *реального* (как сферы недифференцированной потребности), *воображаемого* (как сферы индивидуального Я, образа самого себя, личной самотождественности) и *символического* (как совокупности социальных установок, норм, предписаний, запретов). «Субъект» у Лакана является не носителем сознания и культуры, а функцией культуры, точкой пересечения различных символических структур и приложения сил бессознательного. Сам по себе субъект «ничто», «пустота», заполняемая культурным содержанием (Культурология, с. 65; Лакан, 1995).

Традиция исследований культуры в *социальной психологии* связана с именами М. Лацаруса и Г. Штейнталя, считавшими, что «духовную деятельность народа» следует познавать по ее продуктам - искусству, религии, языку, мифам, обычаям и т.д. Данный подход развивал в дальнейшем В. Вунд (Вунд, 1998), предлагавший для изучения «психологии народов» использовать специфические методы, а именно анализ продуктов культуры.

Характеризуя современные социально-психологические исследования культуры прежде всего отметим Гарри Триандиса («Культура и социальное поведение», 2007). Придерживаясь представления о том, что культура является созданной человеком частью окружающей среды, Г. Триандис выделяет материальные аспекты культуры («орудия, дороги, радиостанции») и нематериальные («категоризации, ассоциации, нормы, роли, ценности») и предлагает изучать влияние субъективных факторов на поведение (Триандис, 2007). Максимально полное описание накопленных в современной психологии данных о взаимосвязи культуры и психологии содержится в работах Дэвида Мацумото («Психология и культура», 2002) и работах, в которых он выступил в качестве редактора («Психология и культура», 2003).

В той или иной степени все, наиболее авторитетные направления в

современной западной социальной психологии (когнитивизм, психоанализ, необихевиоризм, интеракционизм, социальный конструкционизм) связаны с изучением социокультурных факторов и феноменов (*Андреева и др., 2001*) и эта связь социальной психологии с культурой несомненна и неизбежна, ибо даже в общепсихологических исследованиях человека психологи имеют дело с результатами культурной «обработки» психики – с высшими психическими функциями, а не с натуральными. Другими словами, когда мы изучаем «социальное поведение», «когнитивные карты», «функциональные конфликты», либо специфику «исполнения» «социальных ролей» и особенности взаимодействия индивидов и групп, мы изучаем культурные «миры», порождающие как сами эти феномены, так и фиксирующие их концепты.

Отечественные психологические исследования культуры. Как пишет В.С. Агеев, «... в целом термину "культура" как категории социологического анализа не повезло, причем не только в психологии, но и в других гуманитарных науках» (*Агеев, 1990*, с. 105). Причины этого В.С. Агеев усматривает в «идеологической инерции» наших философов, которые длительное время рассматривали любую «культурологию» как антитезу марксизму, ибо многие западные социологические и социально-психологические теории, широко использовавшие понятие культуры в качестве объяснительного принципа, нередко «игнорировали» материальный базис общества при объяснении надстроечных (и психологических явлений) (*Агеев, 1990*, с. 105). Агеев ссылается на Г.М. Андрееву и Л.П. Бую, которые в свое время указали на необходимость соотносить между собой два ряда переменных - психологических и социокультурных - как на важнейшую задачу социально-психологической науки. И если В.С.Агеев конкретизирует эту общую задачу в рамках этнопсихологии, соотнося переменные психологические и этнокультурные, то не менее актуальна соответствующая конкретизация для таких дисциплин как социальная психология управления, экономическая психология, организационная психология и др., на базе которых ведется изучение организационной культуры как социально-психологического феномена. Вместе с тем, отечественная психология, несмотря на давление известных обстоятельств, сформировала свою собственную традицию исследования зависимости между психикой и культурой. Плодотворные идеи о связи языка и мышления развивал в XIX в. А.А. Потебня. Актуальными представляются его исследования мифологического мышления (*Потебня, 1989*).

Русская психологическая традиция неразрывно связана смысловыми, культурными корнями с русской нравственной философией и на научные и ценностные позиции отечественных психологов в разное время оказывали влияние работы П. А. Флоренского (*Флоренский, 1990*), С.Л. Франка (*Франк, 1990*), М.М. Бахтина (*Бахтин, 1994*). К числу психологов, участвовавших в этом культурном полилоге, принадлежит Л.С.

Выготский. В двадцатых годах XX столетия Л.С. Выготский использовал термин «культура» в названии нового подхода к предмету и задачам психологической науки. Культурно-историческая концепция Л.С. Выготского - одна из самых интересных, продуктивных и по сегодняшний день обладающая большим творческим потенциалом.

Социальные взаимодействия с точки зрения культурно-исторической психологии порождает культуру. Л.С. Выготский замечает, что «все культурное является социальным. Культура и есть продукт социальной жизни и общественной деятельности человека, и потому самая постановка проблемы культурного развития поведения уже вводит нас в непосредственно в социальный план развития.Знак, находящийся вне организма, как и орудие, отделен от личности и служит по существу общественным органом или социальным средством»(Выготский, 1983 , с. 145-146).

Организационная культура. Организационная культура в качестве предмета прикладных и теоретических исследований проблематизировалась в конце XX столетия. В 1980 году опубликовал результаты своих двадцатилетних исследований трудовых ценностей социальный психолог Геерт Хофштеде (*Hofstede*, 1980). В дальнейшем им было опубликовано еще несколько работ, наибольшую известность из которых получила совместная работа с Д. Болинже (*Bollinger, Hofstede*, 1987), в которой излагалась методика диагностики организационной культуры. В 1981 году публикуются результаты исследования организационных культур ведущих корпораций США и Японии, проведенные специалистами в области менеджмента Ричардом Пэскэйлом и Энтони Этосом (*Pascale, Athos*, 1981). В 1982 году выходит книга консультантов по управлению Томаса Питерса (Т. Peters) и Роберта Уотермана (R.H. Waterman), в которой на материале 62-х преуспевающих американских фирм показана важная роль культуры предприятия в достижении им успеха (*Питерс, Уотерман-мл.*, 2005). В том же, 1982-м году, публикуют свои исследования по ритуалам в организациях специалисты в области консалтинга и педагогики Терренс Дил (Т.Е. Deal) и Аллан Кеннеди (А.А. Kennedy), предложившие классифицировать организационные культуры по отраслевому признаку. В 1985 году выходит в свет книга социального психолога Эдгара Шейна «Организационная культура и лидерство» (*Шейн*, 2002). В 90-е годы с организационно-культурными исследованиями выступили специалисты в области менеджмента и управленческого консалтинга Джон Коттер (John P. Kotter, 1992), Морис Тевене (Maurice Thévenet, 1993), Фонс Тромпенаарс (Fons Trompenaars, 1993), Мэтс Элвессон (Mats Alvesson, 1993), Чарльз Хэнди (Charles Handy, 1996), Ким Камерон и Роберт Куинн (Kim S. Cameron & Robert E. Quinn, 1999). Практическое руководство по изменению организационной культуры опубликовал в 2002 Кевин М. Томсон (Kevin M. Thomson).

В междисциплинарном пространстве организационно-культурных исследований психология занимает относительно небольшое, но заметное место. Достаточно отметить, что тематизация организационно-культурной проблематики в современной науке началась с работ известного американского психолога, лауреата Нобелевской премии Герберта Саймона (*H. Simon*, 1947), посвященных организационным ценностям. Первую специализированную работу по организационной культуре написал также психолог Элиот Джейкс (*E. Jacques*, 1951). Идеи этих авторов считаются опередившими свое время. До сих пор слова Г. Саймона о состоянии организационной теории признаются не лишены актуальности: “ Мы говорим об организации в выражениях, употребляемых фельдшерами Убанги при обсуждении диагноза больных. В лучшем случае в ход идут немудреные пословицы... В худшем напыщенные бессмыслицы” (Цит. по :*Крейнер*, с.94).

Отечественные исследования организационной культуры начались в девяностые годы прошлого века. Так же, как и за рубежом, большинство опубликованных работ принадлежат представителям непсихологических специальностей, например, экономистам (В.В. Томилов, Т.О. Соломанидина) и специалистам в области менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов). Теоретики менеджмента в обязательном порядке включают в свои тексты разделы, посвященные организационной культуре.

В нашей стране социально-психологические исследования организационной культуры представлены в публикациях Т.Ю. Базарова, Л.Н. Аксеновской, В.Н. Воронина, А.Н. Занковского, С.А. Липатова (три автора из данного списка защитили докторские диссертации по психологии организационной культуры). Активно в нашей стране защищаются кандидатские диссертации по психологическим проблемам организационной культуры.

Можно назвать несколько причин, по которым интерес к феномену организационной культуры усиливается как со стороны практиков, так и со стороны теоретиков, в том числе специалистов-социальных психологов.

Главная причина - потребности практической деятельности. Конкурентная борьба в экономической сфере заставила предпринимателей, менеджеров обратиться к культурной специфике своих предприятий в поисках дополнительных конкурентных преимуществ. На появление книг Хофштеде, Пэскэйла, Этоса, Питерса, Уотермена и других специалисты-практики отреагировали немедленно и в начале 80-х годов распространение получает управленческое консультирование по проблемам "корпоративной культуры", особенно в США , а затем в других странах. Помимо поисков дополнительных факторов достижения успеха предприятиями, к проблемам организационной культуры обращаются и в связи с расширением международного экономического сотрудничества в форме создания совместных предприятий (*Вильперт, Шарпф*, 1993). Предметом изучения в таких случаях является влияние социокультурных

ценностей на взаимодействие систем управления и отдельных менеджеров, принадлежащих к двум культурным традициям. Более того, проблема межкультурного взаимодействия и его оптимизация имеют место не только в случае создания совместных предприятий, но и в случае слияния компаний на региональном и межрегиональном уровнях.

Потребности практики дали толчок развитию научных исследований организационной культуры. С начала 90-х гг. стали изучаться экономическая значимость индивидуальных (культурных) различий фирм (Нельсон, 1994), разрабатываться основания для использования экономикой организационной культуры в качестве базы построения экономических моделей (Томилов, 1995), исследоваться проблема управления многонациональными предприятиями (Хентце, Каммель, 1995), процессы мифотворчества в организации (Шольц, 1995), сущность и способы планирования культуры экономической организации (Алексеева, 1997).

Круг практических проблем, связанных с организационной культурой постоянно расширялся, в том числе и за счет развития социально-психологической тематики: социально-психологической диагностики организационной культуры (Г. Хофштеде), лидерства (Э. Шейн, А. Н. Занковский), управленческого взаимодействия (Л.Н. Аксеновская), управления персоналом на базе организационно-культурного подхода (Т.Ю. Базаров), изучения временных характеристик организационной культуры (Т.А. Нестик) и др.

Очевидно, в качестве общей причины активизации интереса к проблеме организационной культуры можно указать возросший в конце нашего века интерес к гуманистической и, следовательно, культурологической проблематике в целом. В социальной психологии эта тенденция объективировалась в так называемом культурологическом подходе к изучению социально-психологических процессов.

Таким образом, проблемное поле организационно-культурных исследований интенсивно формируется. Уточняются представления о сущности организационной культуры, растет потребность в создании теоретических и методических средств изучения и изменения организационной культуры.

1.3. Определения организационной культуры

Прежде всего отметим, что понятия «организационная культура», «культура предприятия», «корпоративная культура», «социокультура корпорации» и т.п. часто употребляются как тождественные. Тем не менее, есть основания проводить различия между наиболее часто используемыми и в то же время наиболее часто отождествляемыми понятиями- организационная культура и корпоративная культура. Если «организационная культура»- это максимально общее понятие для обозначения самого феномена наличия в разного типа организациях культуральных аспектов их жизнедеятельности, то понятие

«корпоративная культура» целесообразно применять по отношению к конкретным исследуемым организациям, памятуя о том, что «корпорация»- это и вид акционерного общества, и социально-психологический феномен, предполагающий определенную закрытость социальной группы (подробнее об этом можно прочитать в « Ордерной модели организационной культуры», 2007).

Обратимся к ряду определений организационной культуры, авторами которых являются экономисты, социологи, организационные антропологи, психологи и др.

"Культура - это система отношений, действий и артефактов, которые выдерживают испытание временем и формируют у членов данного культурного сообщества довольно уникальную общую для них психологию" (Вейлл, 1993).

"Культура- это связующее звено, скрепляющее организацию и объединяющее людей вокруг общих ценностей и убеждений. ... Символы воплощают и выражают культуру организации: систему убеждений, ценностей, обычаев и артефактов...»(Болмэн и Дил, 2005).

«Культура организации...то, что люди ДУМАЮТ, ЧУВСТВУЮТ и во что ВЕРЯТ...» (Томсон, 2005)

« Культура – это: ваши ценности и то, во что вы верите; то, о чем обычно не говорят вслух; ваш стиль; тип людей, которых вы нанимаете; поощряемое вами поведение» (Гэлэгер, 2006).

«Совокупность отношений работников к престижу компании, общему делу и т.п. называют корпоративной или организационной культурой» (Тромпенаарс, Хэмнден- Тернер, 2012).

«Пространство корпоративной культуры- это совокупность знаний, образов, символов эталонного корпоративного сознания в той или иной степени полноты присваиваемых конкретным субъектом (лидером) и персоналом организации в целом»(Занковский, 2012, с. 27).

«Признанное толкование понятия "культура" касается внутренней жизни организации: это образ жизни, мышления, действия и существования»(Карлоф, 1991).

«Термином "организационная культура" ... охватывается большая область явлений духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие в нем моральные нормы и ценности, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манера персонала одеваться и установленные стандарты качества выпускаемого продукта и т.д.» (Кричевский, 1993).

«Основой культуры фирмы является совокупность философии фирмы (идеальная цель) и "лица фирмы" (корпоративное единство)»(Майер, 1993).

«Культура - это зримо живущая система ценностей»(Питерс, Уотерман-мл., 2005).

«Культура предприятия - это "высшие цели"и "духовные ценности".

В Японии имеют корни в дзен-буддизме»(*Pascale, Athos, 1981*).

«Организационную культуру можно охарактеризовать как специфическую, характерную для данной организации систему связей, действий, взаимодействий и отношений, осуществляющихся в рамках конкретной предпринимательской деятельности, способа постановки и ведения Дела»(*Радугин А., Радугин К., 1995*)

«Культура предпринимательства представляет собой систему совместно выношенных и реальных убеждений и представлений о ценностях. Представления о ценностях отвечают на вопрос что является важным для предприятия, в то время как убеждения прежде всего помогают понять, как должно функционировать предприятие, как надо управлять, как ... быть преуспевающим» (*Рюттингер, 1992*).

«Представляя собой систему ценностей обычаев и традиций, норм и правил поведения, сложившихся (или формирующихся) и развивающихся в той или иной экономической системе, организационная культура оказывает определенное влияние на характер реализации ее целей. Иными словами, она непосредственно воздействует на эффективность функционирования организации»(*В. Томилов, 1995*).

«Культура - это коллективное программирование человеческого разума, которое отличает членов одной группы людей от другой группы. Культура в этом смысле является системой коллективных ценностей»(*Hofstede, 1980*).

«Культура группы может быть определена как паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем» (*Шейн, 2002*).

«... Корпоративная культура является комплексом допущений, предположений о том, что является целесообразным (полезным) для организаций в области работы с персоналом» (*Базаров, 2014*).

Всего нами были проанализированы тридцать два определения организационной культуры.

Первое, что обращает на себя внимание при знакомстве с этими определениями - их составной характер. Определяемое явление-«организационная культура»-предстает как весьма сложное и неоднозначное. Очевидно, по этой причине авторы определений стремятся указать не один, а несколько признаков организационной культуры. В достаточно пестром списке необходимых характеристик организационной культуры лидирует понятие «ценности», употребляемое в преимущественно социологическом и даже в символическом смысле. Далее, в порядке убывания, называются «отношения», «убеждения», «знания», «поведение». Если попытаться сгруппировать все

характеристики организационной культуры по критерию принадлежности к одному из трех базовых психологических процессов, то можно выделить группу *поведенческих характеристик* (например, «модели поведения», «кодекс поведения», «коллективные действия», «привычки», «манера одеваться», «ритуалы» и т.д.), группу *когнитивных характеристик* (например, «знания», «смысловые системы», «значения», «мнения», «убеждения», «представления», «сознание», «творческое порождение смыслов существования», «ментальное программирование», «различия» и т.д.) и группу *эмоционально-волевых характеристик* (например, «отношения», «настроения», «особое ощущение реальности», «позиции» и т.д.).

Данное деление весьма условно, так как каждое из названных понятий фиксирует психологически сложный феномен, включающий в себя и эмоциональный, и когнитивный, и поведенческий компоненты. (Яркой иллюстрацией являются, к примеру, понятия «отношение» и «установка»).

Второй особенностью приведенных выше определений организационной культуры является их «терминологический плюрализм», использование понятий, относящихся к различным областям научного познания, а также житейского опыта. Часть понятий имеет при этом общенаучный статус (например, «развитие», «взаимодействие», «опыт» и т.д.). К *философскому* «слою» понятийного пространства можно отнести такие понятия как «культура», «культуральное пространство», «порядок», «сознание», «смысл», «артефакт», «мировоззренческие представления» и др. (при этом, очевидно, сочетание слов типа «философия фирмы (организации)», «философия управления» в настоящее время употребляются преимущественно в статусе метафоры. К *социологическому* «слою» понятий относятся понятия «ценности», «нормы», «правила», «традиции», «обычай», «культура», «субкультура», «взаимодействие», «власть», «социализация», «коммуникация», «верования» и др. К *культурнотропологическому* «слою» можно отнести понятия «ценности», «мифы», «верования», «ритуалы», «образцы поведения», «символы» и т.п. К *социально-психологическому* «слою» мы отнесем следующие понятия: «ценности», «взаимодействие», «коммуникация», «социально-психологический климат», «отношения», «социализация», «идентификация», «адаптация», «смысловые системы», «поведенческие модели», а также многие другие, памятуя о междисциплинарном характере самой социальной психологии. Особо отметим, что ряд характеристик имеет *метафорический* характер (например: «кодекс поведения», «лицо фирмы», «точки зрения», «корпоративный дух»).

Таким образом, в настоящее время мы имеем некоторый описательный образ организационной культуры, создаваемый преимущественно путем перечисления элементов, входящих в состав целого или описания его функций. Попытки выявить сущность феномена осуществляются чаще всего за счет применения метафоры («программирование разума»).

Подобная ситуация свидетельствует о том, что становление науки об организационной культуре находится в начале пути.

Глава 2. Феноменология организационной культуры

2.1. Элементы и функции организационной культуры

Как всякая сложная система организационная культура является совокупностью некоторого количества элементов, которые также называются «чертами культуры».

Чаще всего выделяются следующие элементы организационной культуры:

1) философия организации, определяемая как «идеальная цель» организации, «исторически и логически сложившийся и современный подход к происходящему, поведение, образ действия...» (*Майер*, 1993, с. 16; *Карлоф*, 1991, с. 63);

2) деловое кредо, определяемое как «...концентрированное выражение философии и политики, в первую очередь провозглашаемых и реализуемых... администрацией, высшим руководством...» (*Кричевский*, 1993, с. 148);

3) принятые в организациях конкретные концепции менеджмента;

4) ролевые модели, через них персонифицируются и символизируются действующая система ценностей;

5) символический менеджмент – «акции, манера действий, инсценировки, которые без лишних слов становятся понятными окружающим, указывают на происходящие изменения, объясняют суть дела и надлежащим образом расставляют акценты» (*Рюттингер*, 1992, с. 141).

6) психологические игры - через них определяется какие официальные нормы, какую концепцию самой организации они выражают и одновременно формируют. Р. Рюттингер описал шесть видов психологических организационных игр (*Рюттингер*, 1992, с. 131—138);

7) язык - средство моделирования самой организационной культуры. Через язык культура выражает себя, формирует и транслирует;

8) метафоры, которые могут значительно различаться в разных субкультурах одной организации. Например, К. Шольц употребляет понятие «словарь управленцев», отмечая, что этот словарь может быть однообразным и сводиться к таким выражениям «оздоровить производство», «сбросить жирок», «скинуть балласт» и т.п. (*Шольц*, 1995, с. 112);

9) девизы и лозунги, часто выражающие главную цель, основную ценность);

10) мифы, легенды, истории (*Рюттингер*, 1992, с. 126; *Вейлл*, 1993, с. 25-28; *Шольц*, 1995, с. 112—113);

11) символы, которые используются для выражения определенных идей и имеют как вербальный (девиз, история, крылатая фраза), так и невербальный (одежда, поступок, предмет) характер;

12) ритуалы, церемонии - символические мероприятия, призванные напоминать работающим о поведении, которое от них требуется (82);

13) «корпоративный дух» - элемент, интегрирующий все вышеперечисленные. В качестве аналогичных понятий используются «моральный дух команды», «приверженность», «идентификация». С точки зрения японских управляющих, становым хребтом корпоративного духа является дисциплина .

Поскольку организационное, «корпоративное» поведение описывается также при помощи таких понятий как «корпоративная социальная ответственность», «корпоративная филантропия», «корпоративная совесть» (Вогель, 1994 , с. 130-142, 143), очевидно, что представление о содержании организационной культуры и ее феноменах обогащается и уточняется. Представленный перечень элементов очень неполон и служит для первичного формирования представления о том, что какие характеристики организационной культуры принято называть ее элементами. Их выявление и описание продолжается и на сегодняшний день важной представляется задача поиска оснований для группировки элементов в функциональные подсистемы организационно-культурной системы.

Экономист В. Томилов структурировал организационно-культурные элементы по четырем группам: 1) назначение экономической системы (миссия, цели, задачи); 2) операционные средства (технология, система стимулирования, контроль, информационное обеспечение и др.); 3) критерии достижения целей и оценки результатов; 4) средства внутренней интеграции (язык, способ распределения власти, ритуалы и т.д.) (Томилов, 1995).

Для структурирования элементов организационной культуры мы используем схему развития сознания, предложенную юнгианцем Э. Нойманном (« Происхождение и развитие сознания», 1998). В этой схеме выделяются три этапа: бессознательный, символический и сознательный. Поскольку культура может быть понята как объективированная психика, развитие организационной культуры также может включать в себя эти этапы, содержащие свой , соответствующий конкретному этапу, набор элементов. Мы называем эти группы элементов, характерные для каждого этапа развития организационной культуры « эмоционально-образными», «символическими» и «рационально-рефлексивными» и представляем их в виде таблицы, которую можно пополнять новыми выявленными и описанными элементами:

Таблица 1

Элементы организационной культуры
(на основе концепции развития сознания Э. Нойманна)

Эмоционально-образные элементы	Символические элементы	Рационально-рефлексивные элементы (А)	Материально-технологические элементы (Б)
1	2	3	
Мечта. Идеи. Идеалы. ВидениеЦенностиОтношенияУбеждения, верованияПредставления Смыслы Язык: МифыЛегендыДевизКорпоративный слэнгИстория ((коллективная память) Деструктивные игрыМодели взаимодействияКорпоративный фольклорКорпоративный духТрадиции	Язык Гимн Логотип, герб Флаг Корпоративные цвета Символы (ом числе и шуточные) Ритуалы и церемонии Униформа Фирменный стиль Профессиональные роли	Миссия Базовые цели Стратегии Модели менеджмента Корпоративная философия и идеология Бизнес-концепция Бизнес-модели Бизнес-процессы Технология (управление, производство, сервис и т.д.) Поведенческий кодекс Этический кодекс Регламентирующаядокументация Организационная структура	Помещения, архитектураТерриторияОборудованиеОргтехникаМебельТехникаИнтерьеры и экстерьеры помещенийТранспортные средства

Функции организационной культуры. Функционально организационная культура решает следующие задачи: 1) координация (осуществляется с помощью установленных процедур и правил поведения); 2) мотивация (реализуется путем разъяснения сотрудникам смысла выполняемой работы); 3) профилирование (позволяет обрести характерные отличия от других предприятий); 4) привлечение кадров (реализуется путем пропагандирования претендентам на рабочие вакансии преимуществ своего предприятия) (Шольц, 1995).

В качестве основных функций организационной культуры Э. Шейн называет две- адаптацию к внешней среде и интеграцию внутренней среды.

Мы считаем, что главная функция организационной культуры состоит в том, чтобы создавать сходство между сотрудниками организации и различие между своей организацией и другими организациями. В более развитом виде наш перечень функций включает в себя три основных и две дополнительных: 1) информационную (создание необходимых различий между «мы» и «они»), 2) интегративную (создание «мы»- общности-мировоззренческой, смысловой, ценностной, нормативной), 3) коммуникативной (метафункция организационной культуры. Ее подфункциями в двух вариантах является управленческая функция).



Аксеновская, 1997

Рис. 3. Функции организационной культуры

Типологии организационной культуры

Организационная культура типологизируется по следующим параметрам:

1) уровень. Различаются уровни: а) национальной культуры, б) профессиональной культуры и в) организационной культуры ;

2) «патриархальность - индустриальность». В системе патриархальных отношений оцениваются не реальные результаты действий человека, а его происхождение, должность, этническая принадлежность, проживание на определенной территории. В индустриальных культурах регулятором социальных отношений выступают рыночные, денежные, договорные отношения (Климова, Дунавский, 1993)

3) «сила – слабость». «Сильные» культуры характеризуются как «беспорные» (ценности не ставятся под сомнение), «открытые» (практикующие гласность) и «живые» (ценности и поведение совпадают). «Слабые» культуры - не беспорны (отсутствуют ясные ценности и долгосрочные цели), закрыты (отсутствие готовности к открытому обсуждению проблем, «неживые» (ценности и поведение рассогласованы) (Рюттингер, 1992).

4) отраслевая принадлежность . Выделяются: а) культура торговли; б) спекулятивная культура (культура выгодных сделок); в) инвестиционная культура; г) административная культура (Дил, Кеннеди, 1982).

5) контекст. В культурах с "высоким контекстом" (культурным фоном) воздействие организации передается не только через прямые вербальные формы коммуникации, но и через все многообразие символов, исторических прецедентов, ритуалов, идеологических установок и т.д. В культурах с "низким контекстом" отношения строятся как правило на основании письменного договора (Холл, 1977).

б) ориентация на результат или на личность. Культура, ориентирующая на результат, отдает приоритет экономической эффективности, продукции. Культуры, ориентирующаяся на личность, отдают приоритет удовлетворению потребностей личности, реализации ее возможностей и способностей (*Блэйк, Моутон, 1980*).

7) тип регуляции взаимодействий и отношений. Различаются рыночная культура (господство стоимостных отношений), бюрократическая культура (господство правил, инструкций, компетентности), клановая культура (существует внутри первых двух как неформальная система ценностей) (*В. Оучи, 1980*).

8) источник власти. Различаются: а) культуравласти ("культура Зевса"), источник власти - ресурсы, находящиеся в распоряжении руководителя; б) ролевая культура ("культура Апполона"), источник власти - положение, занимаемое в иерархической структуре; в) культура задачи ("культура Афины"), источник власти - профессионализм и обладание ресурсами информации; г) культура личности ("культура Диониса"), источник власти - близость к ресурсам, профессионализм и способность договариваться (*Ч. Хэнди, Боги менеджмента*);

9) параметрическая модель Г. Хофштеде структурирует пространство организационной культуры по следующим параметрам: а) коллективизм-индивидуализм, б) мужественность-женственность, в) дистанция власти, г) терпимость к неопределенности, д) временная ориентация (*Г. Хофштеде, 2002*);

10) метафорическая типология Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера включает типа («инкубатор», «семья», «самонаводящаяся ракета», «эйфелева башня»), выделенные на основе двух критериев («измерений»)- а) равенство- иерархия, б) ориентация на личность- ориентация на задачу (*Ф. Тромпенаарс, Ч. Хэмпден- Тернер, 2012*);

11) параметрическая модель Э. Шейна. В ее основе – концепт «базовые представления» (6 групп коллективных представлений) и 3-х уровневая структура (артефакты, провозглашаемые ценности и базовые представления);

12) ордерная модель Л. Н. Аксеновской. Моделеобразующим параметром является управленческое взаимодействие. Три типа управленческого взаимодействия образуют три типа организационной культуры- «семью», «армию» «церковь». Несмотря на то, что они рассматриваются как самостоятельные, все три входят в состав целостной организационной культуры, являясь ее аспектами (*Аксеновская, 2007*);

13) типология Т.Ю. Базарова включает 4 «исторических типа» организационной культуры: а) органическая, б) предпринимательская, в) бюрократическая, г) партиципативная (*Базаров, 2014*).

Таблица 2

Типология организационной культур

Вид типологии		Автор	Основной концепт
II	Параметрические	1) Г. Хофштеде	Ценности. (Шкалы: Коллективизм – Индивидуализм. Мужественность – Женственность. Дистанция власти. Терпимость к неопределенности и т.д.
		2) Э. Шейн	Коллективные представления (о человеческой природе, деятельности и общении; о реальности, истине, времени и пространстве; о внутренних отношениях; о миссии, стратегии, целях, средствах, критерия оценки результатов и их коррекция).
		3) Р. Рюттингер	Динамическая характеристика «сила – слабость» («сильные» -живые, бесспорные, открытые; «слабые»- не живые, спорные, закрытые))
III	Метафорические	4) Ч. Хэнди	Власть (Зевс, Аполлон, Афина, Дионис).
		5) Ф.Тромпенаарс	Отношение к организации («семья», «эйфелева башня», «самонаводящаяся ракета», «инкубатор»).
		6) Л. Аксеновская	Управленческое взаимодействие («семья», «армия», «церковь»).
III	Отраслевые	7) Т. Дил и А. Кеннеди	Скорость обратной связи и степень риска (торговые, инвестиционные, спекулятивные, административные).

Большой интерес для исследований типологических особенностей организационной культуры представляет работа Г. Моргана «Образы организации» (2008). Автор дает метафорические описания различного типа организаций, обладающих культуральной спецификой.

В настоящее время имеется множество типологий организационной культуры. Все они похожи на своего рода постоянно увеличивающуюся коллекцию фотографий организационной культуры, сделанных в разных ракурсах, в различных ситуациях и обстоятельствах. Тем не менее, сохраняется потребность в обнаружении и изучении глубинных механизмов и объективных закономерностей, приводящих к формированию всего многообразия культурных проявлений в мире организаций. Важно понять законы, по которым происходит возникновение, развитие и угасание культур. Знание этих законов позволит сделать работу по управлению организационно-культурными процессами по-настоящему профессиональной и эффективной.

2.3. Проблема изменения организационной культуры.

Называются пять случаев, когда необходимо делать акцент на изменении культуры в организации: I) когда компания испытывает

трудности, сильная традиционная и непримиримая культура может не позволять ей реалистично оценивать свое состояние и осуществлять уже неизбежные изменения; 2) когда компания испытывает очень быстрый рост. Первоначальная культура небольшой семейной компании может быть уже неприемлемой. Многие новые руководители и работники являются представителями других культур; 3) планируемые крупные технологические и структурные изменения, революционные изменения в продукции, технологии, рынках и т.д. имеют большое влияние на культуру; 4) возможен конфликт между культурой компании и ценностями, преобладающими во внешней среде; 5) когда деятельность компании выходит на международный уровень возникает проблема адаптации к зарубежным культурам (*Управленческое консультирование*, 2004)

Среди наиболее актуальных культурных проблем организации Р. Рюттингер называет следующие: 1) отсутствие ориентировки (проявляется в устарелости идеалов, принципов и директив); 2) общая демотивация (плохой климат, неизвестность, страх, как решающий фактор мотивации); 3) обособившиеся культуры (между культурой организации и стратегией больше не существует связи); 4) внутренняя ориентация (о внутренних вопросах и процедурах ведется больше разговоров, чем о внешних - клиентах, конкурентах и тенденциях); 5) субкультуры (субкультуры в больших организациях в процессе развития расходятся так далеко, что понимание и совместное рассмотрение проблем оказывается невозможным); 6) диффузные культуры (придается гласности не то, что делается в действительности); 7) изменения; 8) слияние; 9) быстрый рост; 10) отчуждение (проблема противостояния обеднению человеческих отношений при усилении информационного потока) (*Рюттингер*, 1992).

Важной проблемой, отмечаемой исследователями, является проблема тех трудностей, с которыми практики-консультанты сталкиваются в работе по изменению организационной культуры. Так, П.Вейлл главную трудность изменения организационной культуры усматривает в том, что «истинное изменение в культуре - это системное изменение на глубоко психологическом уровне, затрагивающее отношения, действия и артефакты, сформировавшиеся за довольно длительный период времени», а «уникальная общая психология будет игнорировать большинство этих изменений, слегка приспособится к тем, которые покажутся ей не слишком обременительными, и окажет сопротивление всему, что будет противоречить ей самой» (*Вейлл*, 1993).

Трудности и длительность изменения организационной культуры, таким образом, связаны с феноменом, известным как «сопротивление изменениям». Среди основных причин «сопротивления» называются: недостаточная уверенность в необходимости изменений; неприятие навязываемых перемен; неприятие неожиданностей; страх перед неизвестностью; нежелание принимать непопулярные меры; боязнь неудач

и несоответствия требованиям; нарушение устоявшихся традиций, привычек и связей; отсутствие уважения и доверия к организатору перемен (*Управленческое консультирование*, 2004, с.97).

Социально-психологические аспекты изменения организационной культуры. Г. М. Андреева употребляет термин "социально-психологическое вмешательство" и полагает, что он является аналогом словосочетания "практическая социальная психология", а психолог в организации работает с тремя видами изменений: изменение людей; изменение управленческих технологий; изменение структуры организации (Андреева, 1994, с. 289, с. 299).

Называются следующие стратегии изменения: 1) стратегия индивидуального изменения (объектом изменения выступает отдельный человек); 2) техноструктурная стратегия (вмешательство с целью оптимизации структуры какой-либо организации); 3) стратегия базирования на определенном типе данных (работа практика внутри организации или вне ее); 4) организационное развитие или культурное изменение как стратегия вмешательства (Андреева, 1994).

Стратегии изменения различаются также по критерию способа деятельности консультанта-психолога. Прежде всего выделяют две модели консультирования: 1) консультирование по ресурсу (экспертиза), когда консультант проводит экспертизу актуального состояния организационной культуры и предлагает конкретные решения организационно-культурных проблем (диагностика и коррекция организационной культуры, обучение персонала и т.п.) и 2) консультирование по процессу - модель, в которой консультант выступает как действующий фактор изменений, организует процесс решения организационно-культурных проблем и обучает сотрудников организации самостоятельно решать свои проблемы, передавая организации-клиенту свои методы, подходы, технологии (*Управленческое консультирование*, с. 75- 78).

Кроме моделей консультирования различаются роли практического психолога (роль эксперта, роль консультанта, роль обучающего). При этом под обучением подразумевается обучение в форме социально-психологического тренинга, проведение групповых дискуссий, игрового моделирования бизнес-процессов и управленческого взаимодействия.

Социально-психологический аспект организационных изменений артикулируется также и как вопрос социально-психологического обеспечения процесса изменений. Так, А. Алексеев и В. Пигалов выделяют три составляющих социально-психологического обеспечения изменений: 1) учет установок, ценностных ориентаций, моральных норм, интересов различных участников нововведений; 2) использование социально-психологической информации для разработки мер функционального, организационного, экономического, коммуникационного обеспечения; 3) применение социально-психологических методов активного обучения

работников и привлечения их к участию в нововведении (Алексеев, Пигалов, 1994).

Схема организационного изменения предложена Т. Тичи и Н.А.Деванной (Тичи, Деванна, 1990). Авторы использовали театральную метафору в качестве модели изменения и представили процесс изменения как драму в трех действиях: 1) обновление, при котором происходит осознание потребности в изменениях; 2) создание нового видения; 3) институционализация изменений.

Вместе с тем, исследователи отмечают, что существуют объективные причины затруднений в изменении организационных культур. Одна из них - относительная новизна самой организационно-культурной проблематики. Изменение в корпоративной культуре редко выделяется как прямая задача консультативного задания (Управленческое консультирование, 2004) и «... как у практиков, так и у теоретиков, - пишет Р.Рюттингер, - нет пока достаточного опыта в реализации проектов по воздействию на культуру и ее изменению» (Рюттингер, 1992, с. 198-199).

Конечно, со времени написания Р. Рюттингером этих слов прошло более двадцати лет, однако до сих пор вопрос создания и успешного применения психологических технологий изменения организационной культуры является актуальным. Описания отдельных современных примеров реализации проектов по изменению организационной культуры дают представление о появляющихся возможностях и существующих сложностях в этой работе (Корпоративная культура и управление изменениями, 2006; Аксеновская, 2014).

2.4. Методология и методы социально-психологического изучения и изменения организационной культуры

Под методологией традиционно понимается система принципов и методов научного исследования. Г.М. Андреева выделяет три методологических уровня: общую методологию (общефилософский подход принимаемый к исследователем), частную методологию (совокупность методических принципов, применяемых в данной области знания) и конкретную методологию (совокупность конкретных методических приемов исследования) (Андреева, 1994).

Помимо методологических уровней актуальным является различие методологических направлений, задающих стандарты научного исследования. Для социальной психологии характерно сложное существование «на перекрестке» трех научно-методологических ориентаций: естественно-научной, гуманитарной и технологической. При этом технологическая ориентация связана с общим процессом технологизации гуманитарного знания (появление психотехник, психотехнологий), предопределенным устремленностью к стандартам технических наук (кибернетики, теории информации, системотехники), выступивших в роли

общенаучной методологии (*Основы общей и прикладной акмеологии*, 1995).

При организации социально-психологического исследования организационной культуры целесообразно использовать уровневую методологическую схему, элементы которой рассмотрим ниже.

Системный подход. В рамках системного подхода организационная культура выступает как система, представляющая собой множество элементов различной природы, чья структура задает интегральные качества системы, являющейся в свою очередь, подсистемой системы более высокого порядка - национальной культуры.

Ключевыми понятиями системного описания являются понятия системы, структуры, функции, программы, воздействия и связи. Специальный анализ характеристик целостной социальной системы был сделан В.Г. Афанасьевым (*Афанасьев*, 1981), применительно к организации управления системный подход рассматривался Б.З. Мильнером, Л.И. Евенко, В.С. Раппопортом (*Мильнер, Евенко, Раппопорт*, 1983). В психологических исследованиях системный подход нашел серьезное развитие у Б.Ф. Ломова (*Ломов*, 1984) и др.

Реализация данного подхода в исследованиях организационной культуры предполагает необходимость:

1) рассмотрения организационной культуры как системы, т.е. целостности с особыми свойствами, состоящий в то же время из элементов и подсистем со специфическими свойствами. Оставаясь относительно обособленными, они вступают в отношения между собой. Так, организационная культура предприятия может рассматриваться как состоящая из субкультур подразделений предприятия как подсистем, каждая из которых является внутренне сложной;

2) определения «границы» организационной культуры и ее среды, а в составе последней выделять ее составляющие - национальную культуру, профессиональные культуры, социальные субкультуры и др.

3) рассмотрения организационной культуры как целенаправленной и многоцелевой системы, имеющей неоднородные внутренние и внешние цели, самостоятельные подцели отдельных подсистем, многообразные стратегии их достижения;

4) рассмотрения организационной культуры как полной системы с учетом ее элементов и структур, которые формируются формально (официально) и неформально (неофициально), а взаимодействие элементов - учетом того, что изменение в одном элементе вызывает цепь изменений в других. Для такого анализа традиционно применяется метод моделирования;

5) изучения динамики организационной культуры, что требует изучения внутри культуры процессов саморегулирования, координации, смены ценностных установок, принятия решений, поддержания организационно-культурного баланса, а также анализа процесса роста,

адаптивной эволюции, нововведений, общего «жизненного цикла» организационной культуры и ее частей (*Мильнер, Евенко, Раппопорт*, 1983).

Организационная культура, являясь «суперструктурой» (*Бергер, Лукман*, 1995) организационного целого, вместе с тем является системой адаптирующейся, самоорганизующейся и саморазвивающейся и в тоже время сознательно управляемой. Эта ее специфика делает необходимым обращение к синергетическому методологическому горизонту, позволяющему, наряду с герменевтической методологией, преодолевать ограниченность системного подхода, критикуемого за невнимание к уникально-творческому, а также за принципиальную неспособность адекватно выразить содержание цельного опыта.

Синергетический подход. Синергетика (теория самоорганизации), являющаяся развитием системного подхода (Г. Хакен, И. Пригожин), рассматривается сегодня как новое движение в науке, свидетельствующее о смене парадигмы в естественных и социальных науках в направлении самоструктурирования сложных систем.

Ключевыми словами данного подхода являются: эволюция, коэволюция, самоорганизация, сложность, хаос, нелинейность, нестабильность, открытость, бифуркация, аттрактор.

Открывая «другую сторону мира» - его нестабильность, нелинейность, возрастающую сложность, синергетика предполагает реализацию следующих методологических установок в изучении способов оптимизации организационной культуры, которые в общетеоретическом плане были сформулированы Е.Н. Князевой и С.П. Курдюмовым (*Князева, Курдюмов*, 1992; 2011):

1) Организационная культура является сложноорганизованной системой и, как таковой, ей нельзя навязывать пути ее развития. Необходимо понять как способствовать ее собственным тенденциям развития, как вывести систему на этот путь. «Проблема управляемого развития принимает, таким образом, форму проблемы самоуправяемого развития» (*Князева, Курдюмов*, 1992, с. 4);

2) хаос может выступать как созидающее начало, играть конструктивную роль в функционировании организационно-культурной системы, поскольку через хаос осуществляется связь разных уровней организации. В момент неустойчивости флуктуации (малые возмущения могут разрастаться в макроструктуры, то есть возникает неустойчивое состояние и появляется особая точка перехода (точка бифуркации), в которой система «делает выбор» (нового поведения, ценности, обобщения и т.д.). Новый порядок рождается через флуктуацию и в состояниях неустойчивости действия каждого отдельного человека могут влиять на макропроцессы;

3) для организационной культуры существует множественность

путей развития. Предопределенность развертывания тех или иных процессов проявляется на определенных стадиях эволюции с выбором пути в точках бифуркации (ветвления). Настоящее состояние организационной культуры порождается как в ее прошлом (историей), так и в ее будущем (то есть формируется в соответствии с грядущим порядком);

4) организационная культура как сложное эволюционное целое собирается из частей. Сложные развивающиеся структуры строятся из простых. При этом образующееся целое является качественно иным по отношению к своим частям. Другими словами, целостная организационная культура есть качественное иное образование по сравнению с составляющими ее субкультурами. Новым принципом согласования частей в целое является «установление общего темпа развития входящих в целое частей (сосуществование структур разного возраста в одном темпомире)» (Князева, Курдюмов, 1992, с.5);

5) эффективное управление организационно-культурными процессами с целью их развития в желательном направлении и оптимизации есть вопрос не силы воздействия, а правильной топологической конфигурации, архитектуры воздействия на сложную систему (среду). При этом, «малые, но правильно организованные - резонансные – воздействия на сложные системы чрезвычайно эффективны» (Князева, Курдюмов, 1992, с. 5);

6) всякое развитие происходит через неустойчивость, через бифуркацию, через случайность. Таким образом, синергетический подход позволяет осуществлять управленческую деятельность на базе соединения вмешательства человека с существом внутренних тенденций развивающихся систем. Как сформулировали И. Пригожин и И. Стенгерс: «В открытом мире, который мы сейчас учимся описывать, теоретическое знание и практическая мудрость нуждаются друг в друге» (Пригожин, Стенгерс, 1994, с. 256).

Семиотический подход. С точки зрения семиотики, организационная культура - это знаковая система, подчиненная определенным структурным правилам. Она может быть охарактеризована также как совокупность семиотических систем (систем знаков), могущих служить для выражения некоторого содержания. Практическая важность семиотики обусловлена тем, что она трактует различные знаковые системы как модели определенных фрагментов внешнего мира, строящиеся в ходе познавательной и практической деятельности людей. В психологии, по образцу лингвистики, выявление внутренних структур и их моделирование осуществлялось Ж. Пиаже и Л.С. Выготским. Социосемиотическую направленность имеют работы Г.Г.Шпета, Дж. Мида, Г. Блумера. Э. Гофман моделирует ситуации речевого и неречевого общения с помощью метафоры театра, объясняя взаимодействие в терминах «актер», «маска», «сценарий» и т.п. Как значимые для развития семиотики выделяются

работы З. Фрейда и Ж.Лакана.

Ключевыми понятиями для семиотики являются: знак, символ, сигнал, язык, текст, модель, значение.

Семиотический подход к изучению организационной культуры базируется на следующих положениях:

1) организационная культура есть текст, «иерархия текстов», зафиксированная в определенных знаках, и в этом смысле она противостоит внетекстовым структурам («не – культуре»). Текст (организационная культура) есть «целостный знак» специфического содержания (Савранский, 1979, с. 84);

2) понятие «знак» подразумевает не только и не столько предмет, сколько отношение. С точки зрения Ю.М. Лотмана, целью знаковой деятельности является передача определенного содержания (Лотман, 1970). Следовательно, организационная культура есть знаковая система, обеспечивающая обмен содержаниями и выработку отношения к этим содержаниям;

3) контрастирующие культурные «тексты» и «коды» (С.С. Аверинцев) могут функционально переосмысливаться, создавая при этом по-иному организованный тип культуры. При этом адекватной формой переосмысления, расшифровки кода является форма перевода на образно-метафорический язык (как это показано в работах К.-Г. Юнга и К. Леви-Строса (Савранский, 1979, с. 76-78; С. 82);

4) организационная культура как текст является также заданным нормативом существования смысла в сфере организационных коммуникаций. Восприятие смысла есть понимание;

5) «Вся совокупность текстов, взятых со стороны их смыслов, и следовательно, в аспекте их понимания, образует герменевтический универсум» (Текст как явление культуры, 1989, с. 21);

6) «Между отдельными фрагментами (текстами) данного универсума устанавливается множество непосредственных и опосредованных связей, которые к тому же подвергаются постоянным изменениям в следствие непрерывного продуцирования новых текстов. Всякий новый текст вызывает некоторые «возмущения», «колебания», «волнения» в универсуме социальных коммуникаций» (Текст как явление культуры, 1989, с. 22).

Таким образом, мы можем говорить о возникновении неравновесных состояний в герменевтическом «смысловом» универсуме организационной культуры. Неравновесное состояние, в свою очередь, используется для развития организационно-культурного целого путем выхода в состояние временно равновесное (оптимизация) или выработки культурных механизмов, позволяющих поддерживать оптимальное (контролируемое) неравновесие.

Герменевтический подход. Герменевтика, буквально трактуемая как искусство истолкования текстов, фокусирует свое внимание на проблемах

понимания и взаимопонимания людей, рассматривая их как проблему идентичности и различия сознаний, как проблему языковых способов достижения этой идентичности.

Ключевыми понятиями герменевтики являются: текст, язык, понимание, значение, интерпретация, смысл, интенциональность.

Для герменевтической методологии гуманитарных наук характерно выделение знаково-символической стороны познавательной деятельности и перенесение лингвистических и литературоведческих методов исследования в общую методологию гуманитарных наук. В.Г.Кузнецов (Кузнецов, 1991) выделяет следующие характерные особенности герменевтического методологического стандарта:

1) принятие дихотомии естественных наук и наук о духе (гуманитарных наук);

2) выделение в качестве предметной основы герменевтической методологии текста, понимаемого как знаково-символическая система в ее социокультурном и историческом контексте; при этом слово рассматривается как системообразующий элемент культуры;

3) диалоговый характер герменевтического методологического стандарта. Принцип диалогизма требует установления понимания в диалоге. На ситуации диалога в исследованиях основаны вопросно-ответные методики;

4) разделение областей специфически знакового содержания (объективного смысла текста) и его психологической стороны (текст обладает свойствами чувственно воспринимаемых объектов, но чтобы его понять, следует учесть, что он связан со смыслом и значением. Чувственные компоненты текста мы воспринимаем, идеальную сторону текста понимаем. Субъективные намерения автора, его психологические характеристики и его внутренний мир (образование, увлечения, религиозность, воспитание, принадлежность к определенному классу и сословию, система архетипов - коллективных бессознательных представлений, материальные условия его жизни) составляют тот фон, который оказывает существенное влияние на смысл текста. Он является внелингвистическим контекстом, в котором, в частности и выделяются указанные психологические моменты (Кузнецов, 1991, с. 149).

А. Н. Славская в своей работе, посвященной психологическим аспектам понимания и интерпретации (Славская, 1995), отмечает что психология должна дать собственное определение понимания и интерпретации. Учитывая, что функция понимания и интерпретации - это функция обеспечения непрерывности в прерываемом процессе трансляции знаний, культуры, текстов, понимание и интерпретация могут рассматриваться как психологические механизмы трансформации всякой культуры, в том числе и организационной. «Сама интерпретация как мыслительная деятельность осуществляется в рамках определенных или меняющихся субъект- субъектных отношений. Здесь и раскрывается общая

характеристика самой интерпретации - относить нечто к тому или иному контексту, цели и тд., оценивать это нечто, раскрывать его смысл»(Славская, 1995, с. 95).

Гуманистическая ориентация в психологии. В качестве отличительных особенностей гуманистического исследования в психологии выделяют следующие:

1. Отказ от культа эмпирических методов;
2. Признание научным не только верифицированного знания, подтвержденного внесубъектным эмпирическим опытом;
3. Легализация интуиции и здравого смысла исследователя;
4. Возможность обобщений на основе изучения частных случаев (casestudy);
5. Единство исследования и практического воздействия;
6. Изучение целостной личности, включенной в «жизненный контекст» (Юревич, 1992, с. 12).

Социально-психологические подходы. При изучении организационной культуры целесообразно опираться на психологическую теорию отношений ВН Мясищева, согласно которой ядром межличностных взаимодействий является отношение (Мясищев, 1995). В концептуальной схеме общения ВН Мясищева последнее рассматривается как процесс взаимодействия конкретных личностей, определенным образом отражающих друг друга, относящихся друг к другу.

Другим полезным подходом является культурологический подход в социальной психологии, который базируется на следующих принципах: а) рассмотрение межиндивидуальных взаимодействий через призму коллективных процессов более высокого уровня; б) обращение к элементам культуры (ценностям и нормам) как регуляторам этих взаимодействий; в) исследование психологических механизмов регуляции социального поведения через различные знаковые и идейно-психологические формы; г) анализ индивидуального поведения с учетом социальной среды, в которой оно осуществляется (Шихирев, 1985 , с. 92).

Когнитивный подход в изучении организационной культуры предполагает акцент на культуре, которая понимается как коллективное сознание или как общая система знаний, верований и правил, определяющих соответствующие формы поведения.

В когнитивной парадигме деятельность субъекта рассматривается как главным образом функция субъективных репрезентаций внешней среды. Отсюда следует целесообразность изучения организационного поведения как системы субъективных значений, которые разделяются членами конкретной организации и являются для внешнего наблюдателя определенными правилами, выполняемыми данной организацией.

Две выделяемых исследователями линии изучения организационных культур есть, во-первых, изучение организаций как смысловых систем, систем знаний , и, во-вторых, изучение организационных ценностей,

ценностей труда, которые также детерминируют организационное поведение

Смысловые системы, которые члены организации в процессе социокогнитивного взаимодействия формируют, сохраняют и изменяют, выражают их отношение к различным сторонам и явлениям организационной жизнедеятельности. Таким образом, обе линии исследования организационной культур (с точки зрения смыслов и ценностей) смыкаются на уровне проблемы отношения, которое связано и с ценностями, и со смыслами.

Обращение к когнитивному плану исследования в методическом в аспекте сопряжено с широким использованием опросных методов.

Моделирование. Моделирование (построение, конструирование моделей) является общим методом для всех выше охарактеризованных подходов: системного, синергетического, семиотического, герменевтического и социально-психологического.

При системном подходе моделирование является важным этапом системного анализа, когда информация о системе (ее структуре и функциях) представляется в виде моделей. При этом «переработка информации заключается в превращении одних моделей в другие» (Амосов, 1968). Д. Кэмпбелл считает системный анализ в социально-психологических исследованиях «широко рекомендуемой альтернативой и дополнением к количественному экспериментальному подходу и образцом качественного подхода, позволяющего преодолеть ограничения количественных методов» (Кэмпбелл, 1996, с. 261).

Герменевтическая методология, ставит задачей гуманитарного познания всякого текста построение его модели, при этом понимание текста обусловлено определенными моделями.

Для практически ориентированной социальной психологии сформулированы десять положений, позволяющих конструктивно работать с моделями: 1) модели не полностью описывают явления, которые призваны объяснить или предсказать; 2) модели связаны с явлениями набором посылок, которые имеют стипулятивный, операциональный и произвольный характер; 3) поскольку модели существуют в социальном мире, они могут изменить его так, что сами потеряют объяснительную силу; 4) поскольку посылки (в силу их произвольности) не подлежат сравнительной оценке, сравнивать модели друг с другом не правомерно; 5) модели должны оцениваться с точки зрения их собственных посылок, как если бы другие модели не существовали; 6) практикам необходимо выбирать из имеющихся моделей ту, которая наилучшим образом отвечает актуальным практическим целям; 7) оценка моделей относительно целей определяется знанием о возможных последствиях применения моделей, поэтому априорная пропаганда той или иной модели может создавать ошибочное представление о ее ценности; 8) оценки двух моделей относительно одной и той же цели не соизмеримы, поэтому единственный

критерий сравнения - это субъективное ценностное суждение о том, какое из соответствующих двух практических действий следует считать успешным; 9) каждый практик, идя от практического решения, может построить собственную модель и потому стать теоретиком; 10) практики не всегда выбирают модель по критерию эффективности, поскольку она может быть также... средством демонстрации своей приверженности групповым нормам и т.п. (*Breakwell, 1982, p.51-80*).

Таким образом, методологически грамотное исследование организационной культуры предполагает знание существующих методологических стандартов научной работы (как теоретической, так и прикладной) и их осознанное применение.

Методы изучения организационной культуры. К числу наиболее часто используемых методов изучения и изменения организационной культуры относятся такие методы как: 1) метод социально-психологического вмешательства (практическая работа по изменению конкретных параметров организационной культуры), 2) диагностика организационной культуры опросными методиками, а также групповой дискуссией и методом социально-психологического тренинга, 3) наблюдение, 4) анализ кейсов, 5) анализ документов, 6) метод «плотного описания» элементов организационной культуры, 7) социально-психологический тренинг.

Часть II. Ордерный подход к социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры

Во второй части будет рассмотрен опыт построения целостного социально-психологического подхода к изучению и изменению организационной культуры.

Глава 3. Ордерный подход: концепция и методология

3.1. Структура и идеология ордерного подхода

Ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры начал формироваться с 90-х годов прошлого столетия. Его ключевые положения изложены в диссертационных исследованиях, монографиях и других публикациях (*Л.Н. Аксеновская, 1996, 1997, 2005, 2007, 2008, 2009...2014*).

Структура ордерного подхода отражает путь его развития, начало которому положила идея о том, что культура является этико-детерминированным порядком. Для теоретического и эмпирического доказательства этого предположения была разработана этическая методология исследования (ордерная) методология. С ее помощью и на ее основе появились и другие уровни ордерного подхода- социально-психологическая модель организационной культуры (ордерная модель) и социально-психологическая технология изменения организационной культуры (ордерная технология).

Таким образом, в структуре ордерного подхода о социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры выделяются 4 уровня:

1) ордерная концепция организационной культуры (дает ответ на вопрос о том, что такое организационная культура с точки зрения социальной психологии и обосновывает его);

2) ордерная методология изучения организационной культуры (дает ответ на вопрос о том, как можно построить систему принципов и методов корректного с точки зрения принятой концепции изучения организационной культуры и как реализовать исследовательскую программу);

3) ордерная модель организационной культуры (дает ответ на вопрос о том, каково строение организационной культуры, какой социально-психологический феномен (параметр) является моделиобразующим и как именно он структурирует социально-психологическое содержание организационной культуры);

4) ордерная технология изменения организационной культуры (дает ответ на вопрос о том, каков поэтапный порядок действий и каковы методы перевода организационной культуры из существующего в желательное состояние).

Все четыре уровня тесно связаны друг с другом и вместе образуют целостный, хорошо дифференцированный и структурированный подход к социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры.

Таблица 3

Структура ордерного подхода

№ п/п	Уровни подхода	Содержание	Инструменты
1.	Концепция организационной культуры	Организационная культура – сложный социально-психологический порядок организационно- управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых подсистемами этических смыслов участников взаимодействия.	
2.	Ордерная методология изучения организационной культуры	Этическая методология. Понимание культуры как этико-детерминированного порядка. Основной метод – моделирование.	

3.	Ордерная модель организационной культуры	Моделлеобразующий параметр-управленческое взаимодействие. Он формирует три аспекта (субордера) организационной культуры: «семью», «армию», «церковь» Источник сигнала – личность лидера организации.	
4.	Ордерная технология изменения организационной культуры	Содержит 5 этапов, нацеленных на формирование и достижение управляемого состояния трех основных субордеров организационной культуры («семьи», «армии», «церкви»).	- Методика диагностики ОК - Ордерные тренинги - Групповая работа - Индивидуальная работа - Стратегические сессии и др.

Идеология ордерного подхода. Существует набор идей, которые легли в основу разработки ордерного подхода (идеология ордерного подхода). Их поиск начался с изучения философской рефлексии состояния современного мира и человечества. Наиболее общим (философским) методологическим фреймом формирования ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры является философия постмодернизма (а именно *afte-postmodernism* и его эссенциальная версия, автором которой является немецкий философ и экономист Петер Козловски) (Козловски, 1997).

Постмодернизм – это философское учение о новой культурно-исторической реальности, в которой мы живем и которую принято называть постмодерном. Ниже представлена структурно-смысловая модель постмодерна как культурной ситуации.



Рис. 4. Структурно-смысловая модель постмодерна как культурной ситуации

Коротко характеризуя данную модель, отметим, что ею описывается постсовременная реальность, которая формирует основные тенденции сегодняшней жизни общества, организаций и человека. Эти тенденции накладывают отпечаток на социально-психологические процессы и явления, находящиеся в фокусе внимания социальной психологии в целом и социальной психологии организационной культуры, в частности. Именно их мы учитываем при формировании замысла и программы социально-психологических исследований. Постмодернизм как культурная ситуация детерминирован тремя факторами:

1) наличием общецивилизационного кризиса, возникшего в результате разрыва между технологическими возможностями человечества и его нравственным состоянием. Этот фактор акцентирует внимание на крайней остроте этической проблемы в существовании современного человечества и позволяет осуществить методологически значимую постановку этической задачи для научного изучения проблемы организационной культуры. Такой задачей является ориентация на поиск социально-психологического решения преодоления разрыва между технологическими возможностями цивилизации и уровнем нравственного развития человека на уровне организации;

2) процессом глобализации как процессом формирования планетарной цивилизации. Этот фактор акцентирует внимание на симптомах неoarхаики описываемых образами «глобальной деревни», «электронных пещер» (М. Маклюэн, 2012), корпоративного трайбизма (от англ. tribe – племя) и новыми формами религиозных паттернов поведения (М. Маклюэн, 2012, Р. Йенсен, 2002, М. Элиаде, 1994). Другими словами, наступивший «конец истории» ознаменовался возвращением на более высоком уровне к «началу» истории и культуры, проявлениями у современных людей психологических паттернов, характерных для людей периода архаики, переходом от недифференцированного к дифференцированному Целому человечества. Целостность также оказывается задачей социально-психологического познания вообще и, в частности, методологически корректного, изучения организационной культуры:

3) синергетической моделью мироздания, акцентирующей внимание на факторе и роли взаимосвязей в неорганическом, органическом и социальном мирах. Все связано со всем, хаосом оказывается лишь уровень нашего восприятия, на котором мы временно не способны обнаружить взаимосвязь и взаимовлияние, то есть наличие упорядоченных структур. И поскольку современная научная картина мира создается синергетикой, то методологически актуальной становится тема рождения социально-психологического порядка и задача поиска новой гармонии.

Таким образом, выделяются три концепта, три смысловых единицы, значимых для построения ордерного подхода к социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры: **этика, целостность и порядок.**

Как возникло название «ордерный подход»? Латинское слово ордер (ordo) означает порядок. В трактате «Десять книг об архитектуре» теоретик архитектуры I века до н.э. Витрувий впервые использует слово «ордер» для характеристики в архитектуре Древней Греции строгой системы стоек и балок (вертикальных и горизонтальных). Архитектурный ордер – это стилизованный канон. Итальянский архитектор Джакомо да Виньола выделил 5 классических архитектурных ордеров: дорический, ионический, коринфский, тосканский, композитный (сложный). Сложная упорядоченная система управленческих взаимодействий, структурирующая пространство организационной культуры, легко ассоциируется с архитектурными ордерами и делает архитектурную аналогию удобной для использования при описании организационной культуры.

Постмодернистские методологические принципы.

Постмодернизм имеет свой набор методологических принципов научного познания. В качестве наиболее значимых для разработки ордерного подхода выделены следующие:

1) *радикальная плюральность.* Этот принцип понимается как возможность обращения к различным, в том числе и оппонирующим друг другу, объяснительным моделям и практикам без ограничений. Такой подход интерпретируется как диалог/полилог между Западом и Востоком, между наукой и религией, наукой и искусством, между различными подходами внутри конкретных сфер деятельности;

2) *отказ от конфликта бинарных оппозиций.* Этот принцип понимается как возможность воспринимать полярные понятия (например, порядок и хаос) не как взаимоисключающие, а как связанные между собой единым процессом, расположенные на шкале и способные перетекать, трансформироваться друг в друга;

3) *принципиальный (когнитивный релятивизм).* Этот принцип понимается как возможность свободно строить модели adhoc (для конкретного случая), не считая никакое решение организационно-культурной проблемы единственно правильным и окончательным;

4) *«конец времени» или неоархаика.* Этот принцип понимается как возможность рассматривать постсовременную глобальную ситуацию в качестве своего рода возврата к началу человеческой истории и культуры, но на качественно другом уровне. Это – движение по полю всех культурных смыслов и концептов в направлении от архаики как первозданной «простоты» примитива к «непростой простоте» неоархаики, выработанной культурой в результате духовно-интеллектуального усилия по овладению возникшей сложностью.

Помимо философии и методологии постмодернизма, ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры включает и другие методологические горизонты и уровни. Так, уровень общенаучной методологии представлен системным, синергетическим и семиотическими подходами. Уровень частной методологии представлен гуманистической ориентацией в психологии, а также различными социально-психологическими подходами и концепциями. Уровень конкретной методологии представлен модельным подходом и, в частности, метафорическим моделированием (Л.Н.Аксеновская, 2005).

Таким образом, для разработки ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры были выделены два базовых концепта, задающих понимание сущности и природы культуры как социально-психологического феномена – этика и порядок.

3.2. Культура как этикодетерминированный порядок: основные модели.

В ордерном подходе в самом общем виде *культура понимается как этикодетерминированный порядок* (взаимообусловленность и взаимопроникновение феноменов этики и порядка в социальном бытии людей зафиксирована в речи в виде слова «порядочность», которое одновременно является и этической характеристикой, и характеристикой основательности «устройства» психологического склада человека).

Этика. Пространство этики в ордерном подходе структурировано четырьмя моделями:

- 1) этической моделью культуры Альберта Швейцера;
- 2) этической моделью экономики Петера Козловски;
- 3) этической моделью человека в русской «нравственной» философии;
- 4) этической гносеологической моделью в русской «нравственной» философии.

Этическая модель культуры. А. Швейцер (Швейцер, 1992) полагал, что этическое является конституирующим элементом культуры. Этическое начало способно зародиться лишь в индивиде и человек сам несет ответственность за формирование своей этической программы и ее реализацию. Механизмы, обуславливающие динамику культурных процессов, А. Швейцер называл мировоззрением, которое формируется в головах мыслителей, и представляет собой совокупность мыслей по поводу волнующих человека и общество вопросов («Что означает общество, в котором я живу, и я сам, живущий в мире? Что мы хотим видеть в нем? Чего ждем от него?»). Такие мысли могут способствовать как развитию культуры (культуротворческое мировоззрение), так и ее деградация, полагал А. Швейцер. Культуротворческое мышление отвечает трем требованиям: оно мыслящее, оптимистичное и этическое. Основной пафос этической концепции культуры А. Швейцера заключается в мысли о

том, что возрождение духовной культуры возможно и произойдет только через принятие каждым человеком индивидуальной ответственности на себя за осмысленное, этическое пребывание в этом мире.

Этическая модель экономики. У П. Козловски (Козловски, 1999) экономика – это часть культуры и определяется культурными нормами и ценностями. Этические принципы экономического поведения являются условием эффективности и роста экономики. Вслед за Аристотелем П. Козловски определяет этическое как наилучшее: «Хорошее состоит в совершенстве дела (вещи), плохое – в том, что это дело (вещь) в каком-то отношении имеет недостаток» (П.Козловски, 1999, с. 146). Человеческое действие является «хорошим» (этичным), если все элементы этого действия являются – «хорошими» при сравнении с наилучшими образцами. В состав человеческого действия входят 6 элементов: 1) замысел (намерение и мотив); 2) цель ; 3) средства; 4) обстоятельства; 5) результаты; 6) побочные воздействия (последствия).

Этическая модель человека в русской «нравственной» философии и ее психологическая установка на учет этического аспекта в любом целостно исследуемом явлении. Поскольку русская «нравственная» философия в своей основе имеет православную христианскую доктрину, ее понимание внутреннего «устройства» человека напрямую связано с максимально возможным образом «наилучшести» (образ Творца) и заложенным в природу человека стремлением реализовать потенциал духовно-этического совершенства. Поскольку такова природа человека, то эти ее особенности влияют также и на познавательные способности человека. В число гносеологических установок входят: 1) принцип целостности познания (стремление к постижению объекта изучения во всей целостности, признание значимости всех видов опыта, в том числе, опыта нравственного), 2) принцип интуиции (интуиция легализуется в научном познании также, как и в гуманистической психологии), 3) принцип цельной истины для цельного человека («цельная истина раскрывается только цельному человеку»), 4) принцип единства теоретической истины и «истины праведности» (нравственный опыт является стержневым в структуре целостного опыта человека и не существует «другой» истины, отдельной от нравственной истины) (Лосский, 1991).

В орденом подходе *этика* определяется двояко (в широком и узком смыслах слова):

- 1) этика – это универсальный закон, регулирующий взаимодействие части и Целого, а также взаимодействие между частями внутри Целого;
- 2) этика – это сортировка информации по критерию «хорошо/плохо», «правильно / неправильно», «добро / зло».

Если участники взаимодействия одинаково оценивают некое событие или действие как хорошее или плохое, их взаимодействие носит характер сотрудничества. Если оценки участников взаимодействия не

совпадают, то их взаимодействие носит характер борьбы друг с другом, либо влечет за собой уклонение от взаимодействия.

Формирование единого этико-смыслового пространства организационной культуры обеспечивает минимизацию «внутриорганизационных трений» (Т. Питерс, 2004) и уменьшает риски снижения эффективности совместной деятельности.

Порядок. Порядок является объяснительным концептом, адекватным по масштабу и сложности концепту культуры. Именно поэтому возможно его использование для поиска ответа на вопрос «что такое культура?» без риска совершить традиционную ошибку определения сущности феномена путем перечисления элементов/ частей, входящих в состав Целого.

Социально-психологическое содержание порядка структурируется в ордерном подходе по трем основаниям:

1) порядок как последовательность связанных друг с другом социально-психологических феноменов / конструктов, составляющих единое целое культуры. Путем реконструкции линии отечественных исследований феномена культуры была установлена следующая цепь взаимоотношающихся элементов в структуре социально-психологического содержания культуры:

Таблица 4

Ключевые концепты социально-психологического анализа понятия «культура»

Л.С. Выготский		Г.Г. Шпет	В.Н.Мясищев	В.Н. Куницына, В.Н. Панферов	Д.А. Леонтьев
Культура		Организация Коллективность Социальное			
	Социальное	Взаимодействие	Взаимодействие		
		Отношения	Отношения	Отношения	
		Связи Действия Функции	Связи	Связи Потребность Восприятие Оценка Убеждение Смысл	
					Смысл

Из таблицы следует, что Л.С. Выготский определил культуру как «социальное» (Выготский, 1983), Г.Г. Шпет раскрыл сущность социального через концепт «взаимодействие». Далее в работе Г.Г. Шпета (Шпет, 1989), В.Н. Мясищева (Мясищев, 1995), В.Н. Куницыной и В.Н. Панферова (Куницына, Панферов, 1990) сущность взаимодействия раскрывается через концепт «отношение». Отношения интерпретируются как избирательные психологические связи, обусловленные потребностями. Потребности, в свою очередь, регулируются восприятием (через

механизмы оценки и убеждений), детерминированным смысловой системой личности или группы. В смысловой системе выделяется подсистема этических смыслов (Д.А. Леонтьев, 2003), что и свидетельствует об этической детерминации культуры как социально-психологического феномена;

2) порядок как строение системных социально-психологических уровней организационной культурной системы, включающей в себя уровень личности лидера – уровень управленческой команды (малая группа) – уровень организации в целом (большая группа). Также выделяются «внешний» (уровень группы) и «внутренний» (уровень группы) аспекты культурного порядка;

3) порядок как конфигурация и пропорция трех основных субордеров организационной культуры (социально-психологического ордера) – «семьи», «армии», «церкви» - порождаемых моделью управленческого взаимодействия, задаваемой лидером организации.

Порядок в ордерном подходе определяется как состояние постижимости организационно-культурной системы, поддающееся управлению.

Общая структурная схема формирования ордерного подхода и всех его элементов представлена ниже:



Рис. 5. Структурная схема ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры

3.3. Ордерная методология социально-психологического изучения организационной культуры и ее ордерное определение

Ордерная методология социально-психологического изучения организационной культуры относится к классу этических методологий (другим примером этической методологии в гуманитаристике является прозаика Гэри Морсона и Кэрол Эмерсон (*Morson, Emerson, 1990*)).

Ордерная методология изучения организационной культуры выделяет в качестве базовых, следующие этико-детерминированные принципы:

- 1) принцип примата этического фактора в человеческой психике;
- 2) принцип примата этического фактора в конституировании культуры и экономики;
- 3) принцип этического прогресса как ведущего фактора духовно-культурного прогресса;
- 4) принцип этики как повседневной практики человека и глубинном механизме принятия решений;
- 5) принцип этического регулирования социального (управленческого) взаимодействия;
- 6) принцип компенсации несостоятельности этики как гаранта ответственного поведения религией;
- 7) принцип этического базиса социально-психологического порядка в виде системы нравственных смыслов;
- 8) принцип порядка (ордера) как генерируемого этикой состояния постижимости реальности, поддающегося изменению.

Ордерное определение организационной культуры

Организационная культура – это сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия.

Глава 4. Ордерная модель организационной культуры

4.1. Базовые функциональные виды деятельности архаичного человека, базовые виды социальной практики и базовые типы социальной организации как источник происхождения феномена организационной культуры

Руководствуясь методологическим принципом «неоархаики» и тезисом исторической психологии о том, что архаика (первобытность или дописьменный период) является основой для реконструкции психогенеза и понимания глубин культурной психики, а архаический базис цивилизации суть синоним бессознательного, ордерная концепция

организационной культуры переосмысливает симптоматику и устойчивые тенденции социально-психологического порядка современных организационных культур при помощи данных археологии, антропологии и исторической психологии.

Анализ исторических данных позволяет утверждать, что все многообразие существующих видов человеческой деятельности сводимо к трем базовым видам деятельности архаичного человека. Это – воспроизводство (биологическое и социальное), агрессия и магия («литургия» или священнослужение). Именно эти виды деятельности структурировали жизненный мир архаичного человека и оказали соответствующее влияние на формирование психики, социальности и культуры архаичного человека и архаичного сообщества.

Биологическое и социальное воспроизводство – это производство потомства и передача ему социокультурного наследства (знаний, навыков и т.д.).

Агрессия – это другое название борьбы за существование, которая проявлялась в соответствующих действиях по отношению к растительному и животному миру, к палеоантропам и к себе подобным (неоантропам).

Литургия («сакральная деятельность») – это деятельность по служению иномирному, неочевидному и поэтому являющемуся предметом веры (магия, ранние формы религиозного культа).

Таковы три базовых функциональных вида человеческой деятельности, структурировавших жизнь архаического сообщества. Все остальное появилось в результате обслуживания этих трех и их развития.

Базовые функциональные виды деятельности архаичного человека стали основой формирования трех устойчивых базовых видов социокультурной практики, которые, в свою очередь, способствовали возникновению трех базовых типов социальной организации: деятельность «воспроизводство» формирует практику «брак» и социальную организацию «семья»; деятельность «агрессия» формирует практику «война» и социальную организацию «армия»; деятельность «литургия» формирует практику «религия» и социальную организацию «церковь».

Социальная практика, являясь культурной практикой, упорядочивала на принципах этики внешнюю и внутреннюю реальности архаичного человека. Древнейшие социокультурные практики явились и способом, и процессом, и результатом упорядочивания реальности, и, в конечном итоге, - социально-психологическим механизмом формирования и развития культуры. Функциональные виды деятельности, конституирующие «жизненный порядок» архаичного человека принимают участие в формировании устойчивого психического склада как общности, так и индивида, становясь затем составными частями культуры группы и индивида.

Таблица 5

Базовые функциональные виды деятельности, виды социальной практики и типы социальной организации

БАЗОВЫЕ				
Функциональные виды деятельности		Виды социальной практики		Типы социальной организации
1.	Воспроизводство (биологическое и социальное)	Брак		Семья
2	Агрессия	Война		Армия
3	Литургия («сакральная деятельность»)	Религия		Церковь

4.2. Базовые типы личности лидера, модели управленческого взаимодействия и типы организационной культуры.

Этическая смысловая подсистема Усложнение социальной организации приводит к возникновению специализации на уровне функционального вида деятельности, на уровне социальной практики и самой социальной организации. Это, в свою очередь, влечет за собой психокультурную специализацию индивида (в частности, на уровне выделившихся в эпоху позднего палеолита лидеров первобытных общностей).

Соответственно, выделяются три основных типа личности лидера (на уровне метафорических моделей): лидер – «родитель», лидер – «командир» и лидер – «пастырь», отражающие функциональную трехаспектность человеческой психики. При этом состояние первоначальной слитности, непроявленности всех трех способностей обозначается понятием «синкретизм», а тип личности лидера, соответствующего данному описанию, обозначается как «синкрет». Доминирование какого-либо из трех аспектов позволяет использовать для обозначения типа личности лидера понятие «родитель», «командир» или «пастырь». Уровень интегрированности всех трех уже развитых аспектов позволяет использовать для обозначения типа личности лидера понятие «синтет».

Таблица 6

Базовые функционалы

БАЗОВЫЕ ФУНКЦИОНАЛЫ				
№ п/п	Виды Деятельности	Виды социо-культурной практики	Типы соци-альной организации	Типы личности лидера
1.	Биологическое и социальное воспроизводство	Брак	Семья	«Родитель»
2.	Агрессия	Война	Армия	«Командир»
3.	Литургия («сакральная деятель-	Религия	Церковь	«Пастырь»

ность»)			
---------	--	--	--

Лидер, имеющий определенный базовый тип личности, инициирует соответствующий этому типу модель управленческого взаимодействия. Выделяются три модели управленческого взаимодействия, инициируемое лидером. Это «родительская», «командирская» и «пастырская» модели управленческого взаимодействия.

Модель управленческого взаимодействия выполняется по соответствующей психосоциокультурной программе («психопрограмме»), в структуре которой ключевую роль играет смысловая система лидера. Она включает в себя базовые этические (инвариантные) смыслы и функциональные этические смыслы. Базовые этические смыслы (смерть - жизнь, борьба - сотрудничество, ухудшение - улучшение, безответственность - ответственность) являются смысловой «системой координат» личности лидера, ориентирующей его «в пространстве и времени» целого. Базовые этические смыслы располагаются на *сотериологической оси* (гибель – спасение) имеют два уровня – биологический и культурный и регулируют отношения в системе «Целое – часть».

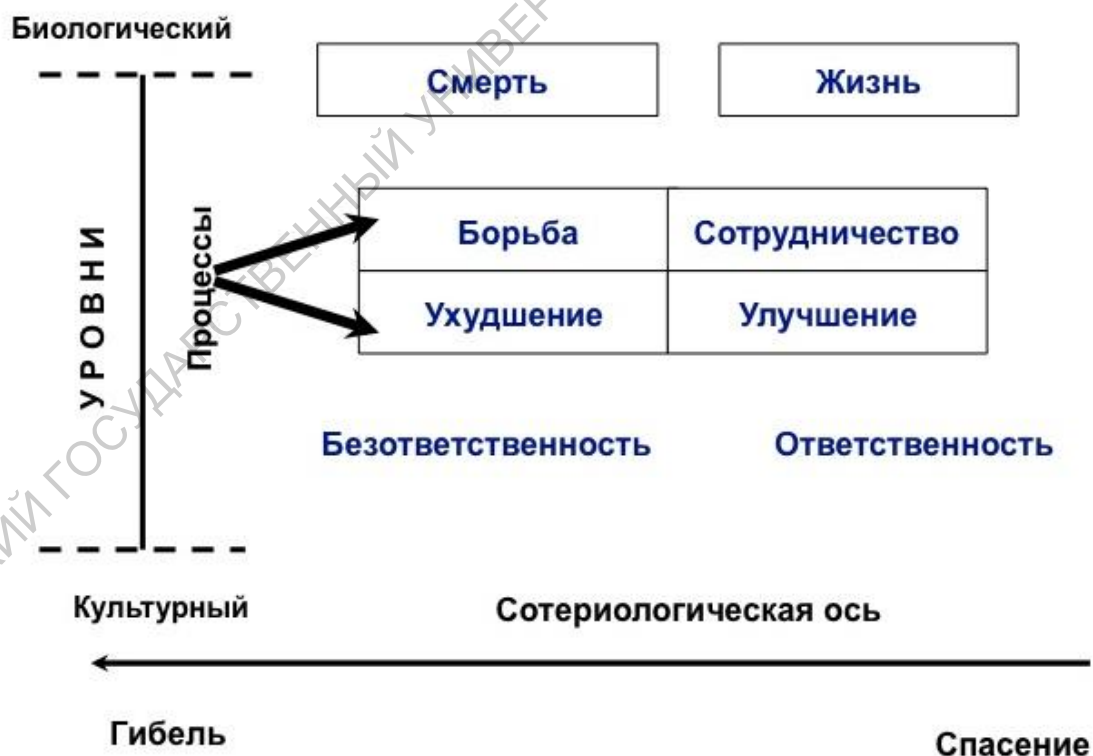


Рис. 6. Система базовых этических смыслов

Функциональные смыслы есть преломление базовых этических смыслов для уровня практического существования личности и группы. Функциональная смысловая подсистема лидера конституируется тремя

вопросами и ответами на них: а) в чем смысл существования организационного целого («семьи», «армии», «церкви»)?; б) в чем смысл жизни конкретного лидера («родителя», «командира», «пастыря»)?; в) вопрос о критериях «хорошего» и «плохого» (для организации и ее лидера) как основа этической программы.

Основой принятия решений и последующего поведения являются осознанные или неосознанные представления о «добре» («правильном») и «зле» («неправильном»).

Таблица 7

Различия между стилем управления и моделью управленческого взаимодействия

Тип различий	Стиль	Модель
Уровни различий	Управления (руководства, лидерства)	Взаимодействия (управленческого взаимодействия)
Стиль/ Модель	Система индивидуальных способов выполнения управленческой деятельности менеджером, отражающая его личностное своеобразие. («почерк»)	Схема, отражающая порядок (последовательность) взаимных влияний (воздействий) между членами управленческой команды (или между менеджером и подчиненными) в процессе достижения целей управления. («порядок»).
Управление/ Взаимодействие	Процесс воздействия субъекта на систему, обеспечивающий реализацию ее целей.	Сопряжение систем взаимных воздействий и возникающих таким образом отношений для реализации целей взаимодействия.

Рассмотрим критерии «правильного»/«хорошего» и «неправильного»/«плохого». Что «хорошо» и что «плохо» для «семьи», «армии» и «церкви»?

Ответ очевиден. «Хорошо» - то, что позволяет организации выполнять свое предназначение, свою задачу и сверхзадачу. «Хороший» - тот, кто помогает реализации «смысла жизни» организации. «Плохо» - то, что не позволяет организации выполнять свое предназначение и «плохой» - тот, кто мешает или затрудняет реализацию «смысла жизни» организационного целого.

Обратимся к примерам:

1. «Семья»:

а) смысл (суть) «семьи» - воспроизводство;

б) смысл жизни «родителя»:

▪ по процессу – биологическое и социальное воспроизводство;

- по результату – жизнь, неиссякаемая и благополучная;
- в) критерии «хорошего» («хорошо»): демонстрировать жизнеспособность и способность к воспроизводству, поддерживать жизнь и благополучие «семьи»; критерии «плохого» («плохо»): демонстрировать неспособность к воспроизводству и слабую жизнеспособность, не иметь «продолжения» и благополучия.

Основа этики: «хорошо» все, что помогает «увеличиваться» и становиться благополучнее; «плохо» все, что ведет к сокращению и уменьшению благополучия;

г) интегральный, объединяющий смысл: забота о семье.

Это то, что касается функциональных смыслов.

Что же касается базовых смыслов, что из четверки смысловых диад актуализируется пара «жизнь – смерть» и ответственность будет пониматься как ответственность за сохранение, поддержание и «увеличение» жизни.

2. «Армия»:

а) смысл (суть) «армии» - борьба («и вечный бой. Покой нам только снится»);

б) смысл жизни «командира» («воина»):

- по процессу – борьба;
- по результату – победа;

в) критерии «хорошего» («хорошо»): демонстрировать силу и бойцовские качества, побеждать; критерии «плохого» («плохо»): демонстрировать слабость, терпеть поражение (проигрывать).

Основы этики: «хорошо» все, что помогает победить, «плохо» все, что ведет к поражению;

г) интегральный объединяющий смысл: забота о Победе.

На уровне базовых этических смыслов актуализируется диада «сотрудничество – борьба» с акцентом на борьбе. Ответственность будет пониматься как постоянная готовность к борьбе, ведение борьбы (или участие в борьбе), позволяющие добиваться победы, т.е., ответственность за Победу.

3. «Церковь»:

а) смысл (суть) «церкви» - улучшение внутренней человеческой природы;

б) смысл жизни «пастыря»:

- по процессу – улучшение (совершенствование) себя и других, работа над собой, подражание Богу (Идеалу), прохождение Пути;
- по результату – «праведность» (правова как результат совпадения личности и идеи, жизни и идеала);

в) критерии «хорошего» («хорошо»): демонстрировать способность к самоулучшению и возможность жить в соответствии с Идеей, Идеалом; быть способным поддерживать людей в этом стремлении; привлекать других к Пути («причащать»); г) критерии «плохого»

(«плохо»): демонстрировать неспособность соединять, согласовывать жизнь и Идею; непоследовательность.

Основа этики: «хорошо» все, что обеспечивает «праведность» как соответствие Идеи/Идеалу; «плохо» все, что ведет к «неправедности», «неправде», т.е. «не-правоте»» (т.е., что не соответствует Идеи/идеалу);

д) интегральный, объединяющий смысл: забота о «праведности» (о точном соответствии смысла жизни, смысла деятельности и Идеи).

На уровне базовых этических смыслов актуализируется диада «улучшение – ухудшение» с акцентом на «улучшении». Ответственность будет пониматься как стремление к «праведности». Быть ответственным – значит поддерживать жизнь и идею в соответствии.

Безусловно, все три типа лидера и их организации, при существующих между ними различиях, имеют дело со «стандартным» набором базовых задач. Это – выживание, развитие и распространение. При этом способы решения задач для каждого типа лидера и типа организации различаются. Специфика обнаруживает себя и в том как задачи определяются, ставятся, обсуждаются, интерпретируются, аргументируются. И, все-таки, основой принятия решений и последующего поведения являются осознанные или неосознанные представления о «добре» и «зле», а «злом» является все, что разрушает систему и не дает ей развиваться.

В структуру модели управленческого взаимодействия помимо системы этических смыслов (базовых и функциональных) входят: а) базовые ценностные основания поведения (предписания социума); б) инструментальные ценностные основания поведения («правильные» последовательности действий, т.е. алгоритмы, имеющие статус ценностей).

Каждая модель управленческого взаимодействия выполняется по своему алгоритму. При этом «пастырская» модель представляет собой синтез средств «родительской» и «командирской» моделей.

Базовые этические смыслы соотносятся в качестве доминант с моделями управленческого взаимодействия. Определяя «смысл жизни» лидера как заботу об определенном состоянии своей общности, можно выделить три типа «заботы» лидера («о семье», «о победе», «о праведной жизни»). Эти типы заботы соотносимы с античной концепцией «заботы о себе» (об этом – далее).

Функциональные этические смыслы «родителя», «командира» и «пастыря» - двуаспекты. Первый аспект «смысла жизни» отражает процессную сторону жизнедеятельности, а второй – результирующую сторону. Функциональные этические смыслы устанавливают критерии оценки действий по шкале «хорошо-плохо», благодаря чему смысл жизни раскрывается как «забота о хорошем». Оценка осуществляется на основе установленного этического содержания критериев «хорошо» и «плохо». Психологическая связь между участниками взаимодействия строится как обмен воздействиями: если человек делает «хорошо», то получает со

стороны другого положительное воздействие, если «плохо» - то отрицательное. Отношения формируются и развиваются как результат принятия или неприятия воздействий.

Таблица 8

«Родительская» модель управленческого взаимодействия

Пример: Цель взаимодействия – укрепление дисциплины в организации

Социокультурная программа достижения цели				
Этические смыслы			Базовые ценностные основания	Инструментальные ценностные основания («правильный» алгоритм действий)
Сотериологический смысл	Базовые (смысл Жизни)	Функциональные (смысл жизни)		
Спасение - Гибель	Жизнь - Смерть	<p>Смысл жизни «Родителя»:</p> <p><u>По процессу</u> – биологическое и социальное воспроизводство.</p> <p><u>По результату</u> – жизнь (неиссякаемая и благополучная).</p> <p>«Хорошо»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрировать жизнеспособность и способность к воспроизводству; - поддерживать жизнь и благополучие «семьи». <p>«Плохо»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - демонстрировать неспособность к воспроизводству и слабую жизнеспособность; - не иметь «продолжения» и благополучия. <p>Общий смысл:</p> <p>Забота о Семье.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Национальные - Конфессиональные - Профессиональные - Региональные - Организационные 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Осознание связи между дисциплиной и эффективностью деятельности. 2. Объяснение осознанной связи «членам семьи». 3. Заключение конвенции: что «хорошо» и что «плохо». Для чего нужно делать «хорошо». 4. Получение заверений со стороны «членов семьи» в понимании и поддержке «родителя». 5. В случае нарушения дисциплины – «воспитательная работа»; в случае соблюдения дисциплины – поощрение. 6. Достижение поставленной управленческой цели – дисциплина укреплена.
	Сотрудничество – Борьба	<p>Улучшение – Ухудшение</p> <p>Ответственность – Безответственность</p>		

Таблица 9

«Командирская» модель управленческого взаимодействия

Пример: Цель взаимодействия – укрепление дисциплины в организации

Социокультурная программа достижения цели				
Этические смыслы			Базовые ценностные основания	Инструментальные ценностные основания («правильный» алгоритм действий)
Сотериологический смысл	Базовые (смысл Жизни)	Функциональные (смысл жизни)		
Спасение - Гибель	<p>Жизнь - Смерть</p> <p>Сотрудничество – Борьба</p> <p>Улучшение – Ухудшение</p> <p>Ответственность - Безответственность</p>	<p>Смысл жизни</p> <p>«Командира»:</p> <p>По процессу – Борьба</p> <p>По результату – Победа</p> <p>«Хорошо»:</p> <p>- демонстрировать силу и бойцовские качества; - побеждать.</p> <p>«Плохо»: - демонстрировать слабость; - терпеть поражение (проигрывать).</p> <p>Общий смысл: Забота о Победе.</p>	<p>- Национальные</p> <p>- Конфессиональные</p> <p>- Профессиональные</p> <p>- Региональные</p> <p>- Организационные</p>	<p>1. Осознание связи между дисциплиной и эффективностью деятельности. 2. Постановка задачи «офицерам».</p> <p>3. Инструктаж для «офицеров»: что запрещается, за что и как наказывать, за что и как вознаграждать.</p> <p>4. Инструктаж для «солдат» (проводится «офицерами»). 5. «Учение» - отработка новых правил. 6. Проверка результата (тест). 7. Применение санкций вплоть до «казни» (увольнение) за нарушение правил. Применение поощрений за соблюдение правил. 8. Достижение поставленной управленческой цели – дисциплина укреплена.</p>

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНА НЕКТОРА ПЕРВОГО

Таблица 10

«Пастырская» модель управленческого взаимодействия

Пример: Цель взаимодействия – укрепление дисциплины в организации

Социокультурная программа достижения цели				
Сотериологический смысл	Этические смыслы		Базовые ценностные основания	Инструментальные ценностные основания («правильный» алгоритм действий)
	Базовые (смысл Жизни)	Функциональные (смысл Жизни)		
Спасение – Гибель	Жизнь - Смерть Сотрудничество- Борьба Улучшение- Ухудшение Ответственность - Безответственнос ть	Смысл жизни «Пастыря»: По процессу – Улучшение (совершенствование) себя и других; прохождение Пути. По результату – «праведность» как степень соответствия жизни идее, идеалу. «Хорошо»: - демонстрировать способность к самоулучшению и жизни в соответствии с идеей/идеалом; - быть способным поддерживать других в этом стремлении; - привлекать других к Пути. «Плохо»: - демонстрировать неспособность соединять Жизнь и Идею; - Непоследовательность. Общий смысл: Забота о Праведности.	-Национальные - Конфессиональные - Профессиональные - Региональные - Организационные	1. Осознание связи между дисциплиной и эффективностью деятельности. 2. Объяснение осознанной связи «пастве» и инструктаж «паствы». 3. Обучение формальным правилам выполнения задачи. 4. Регулярный контроль в виде напоминания задачи и ее смысла («проповедь») и отчета «паствы» («исповедь»). 5. При нарушении правил – «воспитательная работа», при серьезных нарушениях возможна «казнь» («отлучение»). При соблюдении правил – вознаграждение (в основном в виде дополнительных обязанностей и дополнительной ответственности) 6. Достижение поставленной управленческой цели – дисциплина укреплена.

Таблица 11

Сравнительная таблица этических смыслов организационных типов лидера

Функциональные Типы личности лидера Этические смыслы	«Родитель»	«Командир»	«Пастырь»
Процесс	Биологическое и социальное воспроизводство	Борьба	Улучшение (совершенствование) себя и других. Работа над собой.
Результат	Жизнь (неиссякаемая и благополучная)	Победа	«Праведность» как степень соответствия жизни Идею/Идеалу
«Хорошо»	Демонстрировать способность к воспроизводству и жизнеспособности. Поддерживать жизнь и благополучие «семьи».	Демонстрировать силу и бойцовские качества. Побеждать.	Демонстрировать способность к самоулучшению. Быть способным поддерживать других в этом стремлении. Привлекать других к «Пути».
«Плохо»	Демонстрировать неспособность к воспроизводству и слабую жизнеспособность. Не иметь «продолжения» и благополучия.	Демонстрировать слабость. Терпеть поражение (проигрывать).	Демонстрировать неспособность соединить Жизнь и Идею/Идеал. Непоследовательность.
Смысл Жизни	Забота о «семье» (о «своих» людях).	Забота о «победе» (о результате, которого можно достичь посредством людей).	Забота о «праведной жизни» и праведном пути «паствы» (о людях, о процессе, о результате).

Таблица 12

Базовые этические смыслы в модели управленческого взаимодействия

№№ п\п	Базовые этические смыслы	Содержание	Модель управленческого взаимодействия
1	Жизнь - Смерть	Содействие жизни	«Родительская» модель
2.	Сотрудничество- Борьба	Содействие победе	«Командирская» модель
3.	Улучшение - Ухудшение	Содействие «праведности», следованию Пути, самосовершенствованию.	«Пастырская» модель
4.	Ответственность- Безответственность	Интегральная смысловая доминанта и характеристика, жестко связанная с осмысленностью жизни и осознанностью действий. Применима для всех трех моделей и означает степень вовлеченности в функциональную Задачу.	

Таблица 13

Формирование базовых типов управленческих команд и организационных культур

Аспекты порядка	«Внешний»	Уровни организационной системы	Типы и уровни социально-психологического порядка (организационной культуры)		
		1	Уровень организации	«Армия»	«Семья»
	«Мезо»	2	Уровень управленческой команды	«Совет старейшин»	«Штаб»
«Внутренний»	3	Уровень личности лидера	«Родитель»	«Командир»	«Пастырь»

Модели управленческого взаимодействия порождают определенные типы управленческих команд и организационной культуры.

«Родительская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «совет старейшин» (или «супружество», или «братство») и формирует организационную культуру типа «семья».

«Командирская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «штаб» и генерирует организационную культуру типа «армия».

«Пастырская» модель управленческого взаимодействия оформляется в метафорический тип управленческой команды «синод» и формирует организационную культуру типа «церковь».

Модель управленческого взаимодействия задает тип организационной культуры за счет действия социально-психологического механизма культуры (культура – социальное – взаимодействие – отношения – избирательная психологическая связь – потребности – восприятие (оценка, убеждения) – смысл). Определенный тип лидера является носителем определенного функционального смысла жизни

(«заботы»). Этот смысл оформляется в убеждения, доступные сознанию лидера. Принятые убеждения прямо влияют на оценку воспринимаемых ситуаций и человеческих действий. Из набора возможных потребностей оценка «дает разрешение» тем, которые соответствуют убеждениям. Подкрепленная, актуализированная и активированная оценкой – убеждением потребность обуславливает установление избирательной психологической связи в виде обмена положительными воздействиями. Положительные воздействия способствуют поддержанию, развитию и укреплению отношений и формированию стремления к совместной деятельности (взаимодействию). Взаимодействие развивает определенный тип социальности и по мере осознания ценностей складывающейся общности определяются ее границы, ее своеобразие и ее статус «культуры». На сотериологической оси данная культура может располагаться ближе к полюсу «спасение» или «гибель», что позволяет прогнозировать ее (культуры) перспективы.

Рассмотрим это на примере деловой организации, называющей себя «семьей».

1) Лидер – «родитель» является носителем функционального смысла жизни «забота о семье».

2) Функциональный смысл «забота о семье», например, может быть оформлен в убеждения, доступные сознанию лидера. Это – «убеждения о семье». Поскольку убеждения о семье могут быть сколь угодно разными, то представим их разнообразие парой крайних вариантов, из которых делается выбор (в реальности набор вариантов для выбора несоизмеримо больше). В нашем случае на одном полюсе находится убеждение «семья – это я» (с ударением на слове «семья») и комментируемое убеждением «я живу для семьи». Т.е. для лидера – «родителя» самоидентификация осуществляется через группу (его организацию) и служение своей «семье» он воспринимает как главную задачу своей жизни. На другом полюсе находится убеждение «Я – это семья» (с акцентом на слове «я») и комментируемое убеждением «семья живет для меня». Здесь лидер – «родитель» склонен считать себя центром и «смыслом жизни» своего ближайшего окружения и требовательно наблюдает за тем, насколько «члены семьи» его «ценят».

3) Принятое убеждение начинает прямо влиять на оценку воспринимаемых внутриорганизационных («внутрисемейных») ситуаций.

Если лидер «родитель» имеет убеждение, что он «живет для семьи» и успехи «семьи», «членов семьи» – это мерило его личных успехов и оценивает это убеждение как «правильное» (жить для семьи – это правильно, хорошо, Добро), то он позитивно воспринимает (оценивает) ситуации, когда ему приходится делать что-либо для «членов семьи» по отдельности и «семьи» в целом. Из набора возможных потребностей он выделяет и позитивно «подкрепляет» потребности альтруистического характера – потребность, например, поддержать окружающих, поделиться

с ними ресурсом, выступить в роли «донора» для «членов семьи». Потребность «питать» и «воспитывать» формирует избирательные психологические связи по типу «наставник – воспитанник». Партнер по взаимодействию («член семьи») получает поддерживающие, положительные воздействия (ибо лидер уже принял на себя ответственность за него, за его будущее). Позитивные воздействия (даже если это «родительская» критика) способствуют поддержанию, продолжению отношений, а также их упрочнению и углублению («улучшению»). Совместная деятельность по достижению стоящих перед «семьей» целей – это со-трудничество: «старший» (лидер – «родитель») и «младший» («член семьи») взаимодействуют в режиме сотрудничества, взаимной поддержки и помощи. Сотрудничество и взаимопомощь развивают коллективистические характеристики «семьи» и, в то же время, по мере осознания ценности сложившихся в организации («семье») отношений, способствуют установлению («различению») границ с другими общностями /организациями. Культура организации: а) действительно обретает своеобразие, воспроизведя основные черты «подлинной семьи», благодаря полноценной реализации (осуществлению) исходного смысла («забота о семье»), б) может быть оценена как находящаяся на «восходящей» линии прогресса, поскольку реально «смягчает условия существования» для своих «членов», создавая благоприятную среду для роста и развития; в) на сотериологической оси может быть определена ближе к полюсу «спасение», т.е. как находящаяся вне действия деструктивных внутренних механизмов (и даже если в силу неких внешних причин такая «семья» оказывается разделена на территориально, физически, она психологически неуничтожима).

Если лидер – «родитель» имеет убеждение, что «семья живет для меня и мною» и оценивает это убеждение как «правильное», а убеждение «я живу для семьи» как «неправильное», то он негативно оценивает ситуации, когда ему приходится что-то делать для «семьи» в целом и для отдельных ее «членов», в частности. Актуализируются потребности эгоистического типа, как правило, связанные с устремлением «забрать» ресурс. Потребность «брать» формирует избирательные психологические связи по типу «господин (хозяин) - слуга (прислуга)». Партнер по взаимодействию («член семьи») получает «отрицательные», понижающие самооценку и статус воздействия, даже если эти воздействия облакаются в «мягкие» формы. Отрицательные воздействия способствуют перенапряжению и ослаблению отношений, их разрушению («ухудшению»). «Старший» (лидер – «родитель») и «младший» («член семьи») взаимодействуют в режиме борьбы («наступление», давление, с одной стороны, и «оборона», сопротивление, с другой). Противостояние и усиливающееся недоверие развивают индивидуалистические характеристики «членов семьи» и «семьи» в целом. По мере осознания сложившихся в «семье» тенденций и ухудшения реального положения

центростремительные интенции «членов семьи» ослабевают и общность атомизируется. Ужесточение «условий существования» - это движение на «нисходящей» линии – культурный регресс.

Организация и ее культура разрушаются. Возможны ситуации, когда пребывание в такой «семье» является для участников взаимодействия вынужденным. Тогда развивается система «культурной мимикрии»: реальные отношения тщательно скрываются, маскируются культурными формами индивидуального и группового поведения, демонстрирующими лояльность и преданность «семье» и лидеру – «родителю». Культурно-психологическая реальность организации распадается на два уровня: уровень поведения «как положено» и уровень поведения «как есть», со всеми вытекающими из этого последствиями

Таблица 14

Работа социально-психологического механизма культуры применительно к конкретному субордеру («семья»)

№№ п/п	Типы СП-ордеров Модель СП-порядка	Семья	Армия	Церковь
1.	Культура	Смягчение условий существования (прогресс) ↑	Ужесточение Условий существования (регресс) ↑	
2.	Социальное	Коллективизм и - корпоративизм ↑	Индивидуализм ↑	
3.	Взаимодействи е	Сотрудничество ↑	Борьба ↑	
4.	Отношение	Укрепление/ улучшение от- ношений ↑	Ослабление/ ухудшение отношений ↑	
5.	Психологическ ая связь	Положительное воздействие	Отрицательное воздействие	
6.	Потребности	Поделиться ре- сурсом ↑	Отнять/забрать ресурс ↑	
7.	Восприятие	Позитивное	Негативное	
а)	оценка	Хорошо	Плохо	
б)	убеждения	а) Я живу для семьи (Семья – то Я) б) Семья живет для меня (Я – это семья) ↑		
8.	Смысл	Забота о семье		
Сотериологическая ось		Спасение – Гибель		

Организационная культура как этикодeterminированный сложный социально-психологический порядок имеет «нормальную» структуру,

заданную наличием всех трех основных «порядков» - «семейного», «армейского», «церковного». Все вместе они образуют социально-психологический ордер. Каждый из них по отдельности имеет статус субордера. Незрелое состояние социально-психологического ордера, при котором все три субордера находятся в слитном, недифференцированном состоянии, определяется как синкретический субордер или синкретический этап формирования организационной культуры. Высокоразвитое состояние ордера, при котором все три субордера находятся в развитом, гармоничном и сбалансированном состоянии, определяются как синтетический субордер или синтетический этап развития организационной культуры.

Типичная структура социально-психологического ордера может быть представлена в виде диаграммы:

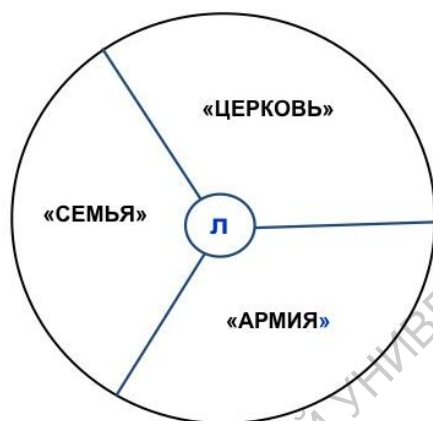


Рис. 7. Структура социально-психологического ордера

Здесь сегменты «семья», «армия», «церковь» - субордеры, а находящийся в центре знак «Л» - лидер. «Нормальное» развитие социально-психологического ордера следует понимать как последовательное и целенаправленное развитие субордеров, в основе которого лежит аналогичный процесс развития лидера и управленческой команды. Такое развитие имеет пять основных этапов: 1) синкретический этап функционирования организационной культуры («недифференцированное целое»), 2) этап выделения, развития и доминирования «семейного» субордера, 3) этап выделения, развития и доминирования «армейского» субордера, 4) этап выделения, развития и доминирования «церковного» субордера.

Структура целостной модели социально-психологического ордера показывает связь «внешнего» (организационного) порядка и «внутреннего» (личностного) порядка. Оба порядка можно представить в виде двух сфер, помещенных одна в другую и при этом вращающихся:

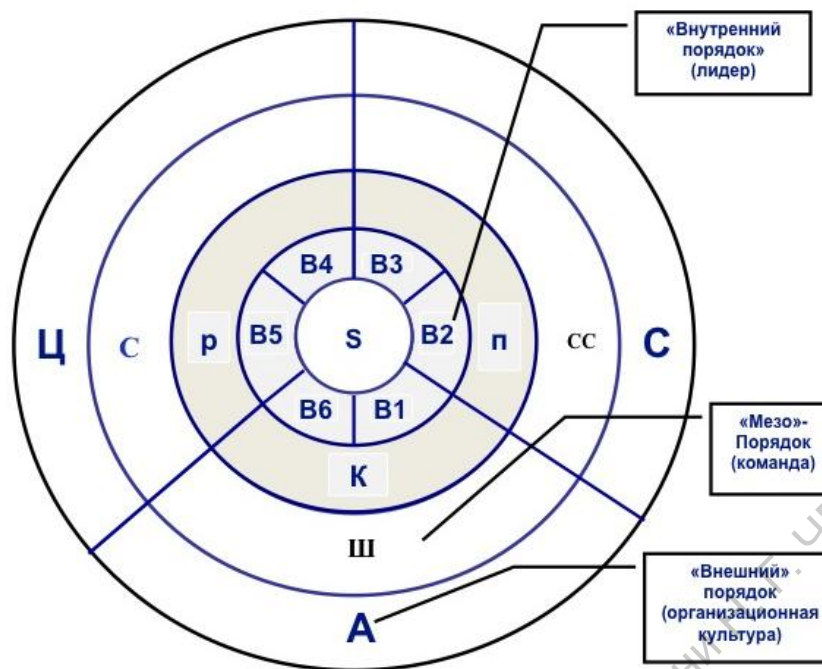


Рис. 8. Структура целостной модели социально-психологического порядка

Все три порядка жестко связаны между собой, влияют друг на друга и образуют целостный социально-психологический порядок (ордер), каковым мы и считаем организационную культуру.

Изменение организационной культуры означает оценку степени развитости и сбалансированности ее составляющих (диагностика), разработку и реализацию программы развития этих составляющих на всех трех уровнях: личность лидера, команда и организация (коррекция). Для каждого уровня применяется специальная технология.

Выделяются смешанные типы субордеров («семья» + «армия» с доминантой как на первом субордере, так и на втором, «армия» + «церковь», «церковь» + «семья»), а также смешанные типы личности лидера («родитель» + «командир», «командир» + «пастырь», «пастырь» + «родитель»). Доминирование той или иной функции в диаде задает выраженное своеобразие модели управленческого взаимодействия).

Модель личности лидера включает в себя:

а) представление о функциональной трехаспектности психики лидера, обусловленной функциональными видами деятельности архаичного человека;

б) представление о пяти типах личности лидера («синкрет», «родитель», «командир», «пастырь», «синтет»);

в) представление о психологической структуре профессиональной деятельности управленца («менеджера»), описанное моделью сотериологического круга (внимание, воля, вера, видение, время, власть, внутренний сотер).

Основными структурными частями ордерной концепции организационной культуры являются:

1) ордерная методология научного исследования, включающая в себя этическую модель культуры, этическую модель экономики, этическую модель человека и научного познания;

2) модель этических смыслов (базовых и функциональных), задающих «программу» управленческого взаимодействия;

3) модель базовых функциональных видов деятельности (воспроизводство, агрессия, литургия);

4) метафорическая модель базовых функциональных типов личности лидера («родитель», «командир», «пастырь»);

5) модель базовых типов социальной организации (семья, армия, церковь);

6) метафорическая модель базовых типов (моделей) управленческого взаимодействия («родительская», «командирская», «пастырская»);

7) метафорические модели базовых типов управленческих команд («совет старейшин», «штаб», «синод»);

8) метафорические модели базовых типов организационной культуры («семья», «армия», «церковь»);

9) представление о «нормальной» структуре социально-психологического ордера, включающего в себя три базовых составляющих (субордера) и два дополнительных типа субордера – синкретический и синтетический;

10) представление о «нормальной» структуре «внутреннего порядка» личности лидера, включающего в себя все три функциональных аспекта, два дополнительных состояния / типа - синкрет и синтет, а также модели психологической структуры управленческой деятельности («сотериологический круг»);

11) представление о возможности изменять организационную культуру путем изменения ордерных параметров личности лидера.

Результатирующими моделями являются:

- Ордерная модель личности лидера.

- Ордерная модель управленческой команды.

- Ордерная модель организационной культуры.

4.3. Ордерная модель организационной культуры: «внутренний» ордер и концепция сотеринга

Сотеринг – это часть ордерной концепции организационной культуры, в которой описываются теоретико-методологические основания и технология работы с внутренним порядком социопсихологического ордера на уровнях личности лидера и управленческой команды.

Термин «сотеринг» введен нами (Л.Н.Аксеновская, 1997) для обозначения ордерной психотерапевтической практики. Термин представляет собой микс греческого soter (спаситель, целитель,

освободитель, избавитель) и английского «ингового» окончания, акцентирующего процессуальность, динамизм практики. В сотеринге отчетливо выделяются две составляющие: концептуальная и технологическая.

Концептуальной основой сотеринга является античная идеология и практика «заботы о себе», истоки которой связывают с именем Сократа, часто задававшего вопрос своим согражданам: «Заботаешься ли ты о себе?». Золотым веком «забот о себе» считается I и II века до н. э., а угасание этой удивительной «культуры себя» обладателей власти датируется IV и V вв. нашей эры.

Среди исследователей темы «заботы о себе» прежде всего следует назвать Пауля Раббова, Изельтраут Мартен, Пьера Адо и Мишеля Фуко, которые всесторонне исследовали «заботу о себе» как культурно-исторический и философский феномен. Причину и цель заботы о себе сформулировал Платон: «Я обязан проявлять заботу о себе с тем, чтобы управлять другими людьми и полисом...».

Технология сотеринга была разработана нами эмпирическим путем, в ходе психологического консультирования руководителей организаций в период с 1987 по 2004 гг.

Сотеринг можно определить как хорошо структурированный процесс самовосстановления и самоподдержания психологической формы руководителем. В этом плане сотеринг является своего рода процессом самоспасения руководителя-лидера, выражающегося в восстановлении либо обретении личностью внутреннего порядка.

Внутренний, или психологический порядок личности лидера представляется моделью сотериологического круга. Эмпирическим путем были выделены шесть «критических точек» в психологической структуре деятельности руководителя: внимание, воля, вера, видение, время, власть. Также была обнаружена отчетливая связь между ними, которая позволила «замкнуть» эти психологические элементы в кольцо и, разместив в центре седьмой элемент в виде субличности «внутреннего сотера», получить модель сотериологического круга. Эта модель отражает в самом общем виде структуру внутреннего порядка личности руководителя и является структурно-процессуальной последовательностью этапов (технологией) работы лидера над собой (иначе: последовательностью шагов по самоспасению).

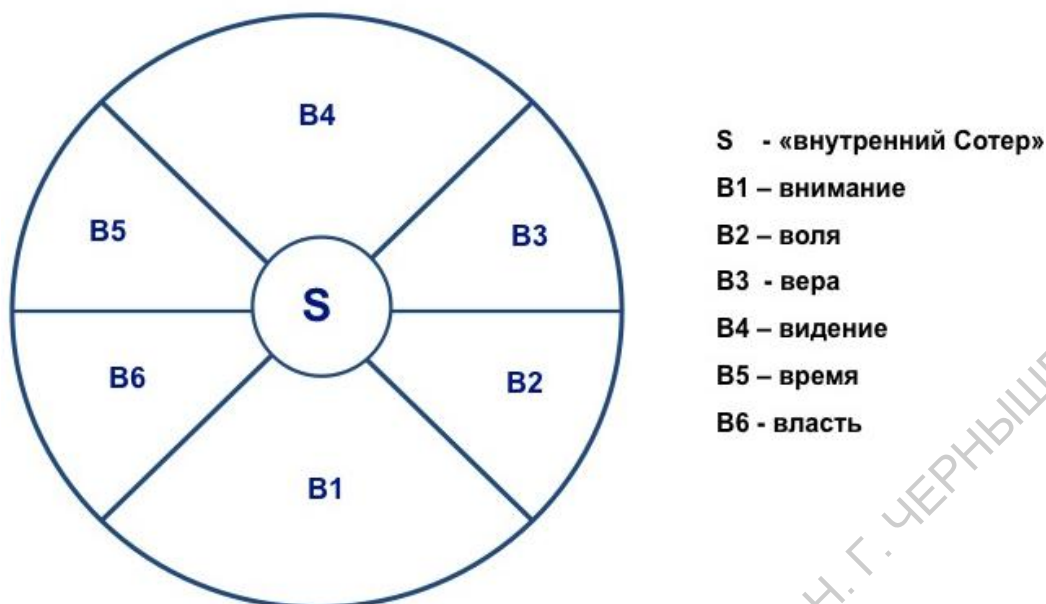


Рис 9. Модель сотериологического круга

«Внутренний сотер» курирует состояние шести элементов, определяющих качество и уровень психологической формы руководителя. Целью сотериологической терапевтической практики является формирование и развитие субличности «внутреннего сотера», при помощи которой осуществляется самоконтроль и самокоррекция психологической формы.

Модель сотериологического круга является внутренней (центральной) частью ордерной модели организационной культуры. Тем самым в социально-психологической структуре организационной культуры фиксируются уровни культуры личности лидера, культуры управленческой команды и культуры организации.

Глава 5. Ордерная технология изменения организационной культуры.

5.1. Изменение организационной культуры: способ, стратегии, роль системы управления.

Ключом к решению задачи формирования и изменения организационной культуры является личность лидера. Изменение происходит по принципу «внутренний порядок определяет внешний порядок».

Изменение организационной культуры означает: 1) оценку степени и характера развитости составляющих ее субордеров (диагностика); 2) разработку и реализацию программы развития этих составляющих на всех

трех уровнях: а) личность лидера, б) управленческая команда, в) организация (коррекция).

Областями генерирования организационно-культурных проблем являются: а) взаимодействие лидера и управленческой команды, б) личность лидера и личность членов управленческой команды.

Изменение организационной культуры осуществляется, как правило, в рамках проектов с участием внешних или внутренних консультантов по управлению. *Способом изменения организационной культуры является социально-психологическое вмешательство.* Психолог-консультант, как агент изменений, лично участвует во внутриорганизационных процессах, цель которых состоит в осуществлении и фасилитации процессов развития и трансформации отдельных людей, групп и самой организации в целом, а также в оптимизации организационно-культурных систем. Данные процессы рассматриваются как направления вмешательства (стратегии изменения).

Изменение – это возникновение измеряемых различий в движении организации от существующего состояния (СС) к желательному состоянию (ЖС).

Цель организационно-культурных изменений состоит в достижении заданных параметров в деятельности и поведении организации в рамках установленных сроков и выделенных ресурсов.

Причина изменений – рассогласование между существующим и желательным состоянием организации и ее организационной культуры.

Стратегии социально-психологического вмешательства (они же- типы изменений организации и ее организационно-культурной системы) представлены в таблице:

Таблица 15

Стратегии социально-психологического вмешательства

Цель консалтинга	Изменение организации		
Способ изменения	Вмешательство		
Направления вмешательства (стратегия изменения)	Развитие организации	Трансформация организации	Оптимизация организационной культуры
Методы вмешательства	1) Обучение. 2) Внедрение новых технологий	Проектирование и внедрение механизмов самоизменения организации и организационно-культурной системы	Моделирование управленческого взаимодействия.
Результат вмешательства	3) Не радикальное изменение когнитивных процессов и поведения членов организации, позволяющее адаптироваться к изменяющимся условиям среды.	Изменение концепции организации и организации труда, позволяющее: 1) повысить продуктивность, эффективность и качество работы; 2) осуществить индивидуальное развитие членов организации и усовершенствовать их способности и навыки.	Изменение качественных характеристик управленческого взаимодействия и повышение эффективности и результативности деятельности управленческой команды.

Организационная культура – это своего рода «генетический код» организации. Изменение этого кода является единственно возможным способом реального изменения организации. Поэтому управление организационной культурой и ее изменением похоже на использование технологии генной инженерии (в случае с культурой – мемной инженерией): работа с «дефектными» «генами» позволяет избавиться от деструктивных ограничений и помех на пути организации к достижению своих целей. Точно также, как хорошие гены обеспечивают совершенство и долголетие человека, хорошая организационная культура обеспечивает совершенство и долголетие организации.

Система управления организацией. Как можно изменить организацию, изменяя ее организационную культуру? Точкой вмешательства является *система управления организацией*. В системном подходе управление отделяется как воздействие на систему с целью перевода ее из существующего (СС) в желательное состояние (ЖС). Описание системы управления дано российскими специалистами в области менеджмента О.С. Виханским и А.И. Наумовым (*Виханский, Наумов, 1994*). Это описание можно представить в виде схемы:



Рис. 10. Структура системы управления (СУ)

Развитие системы управления организации осуществляется за счет подсистемы саморазвития СУ. Другими словами, изменение людей (управленцев) влечет за собой изменение других подсистем СУ и организации (организационной культуры) в целом. Отсюда становится

понятным, почему фокус усилий по изменению организационной культуры должен быть направлен на работу с людьми и прежде всего с руководителями организации на всех уровнях организационной системы.

5.2. Социально-психологическая технология изменения организационной культуры: определение и этические аспекты

Ордерный подход и ордерная технология изменения организационной культуры будучи инструментами социально-психологического типа, ориентированы на работу с руководителями и персоналом организаций. При этом ордерная технология выступает в качестве платформы организационных изменений, поскольку также способна выступить в качестве рамочной основы для размещения и согласования между собой управленческих технологий и инструментов различного назначения с целью их использования для успешного изменения организации (например, бизнес-моделирование, управленческий дизайн, компетентностный подход, управление знаниями, линк-процессинг и др.).

Ордерная технология изменения организационной культуры является социально-психологической технологией. Социально-психологическая технология – это разновидность социально-гуманитарной технологии, обеспечивающая решение задачи изменения социально-психологических систем в соответствии с поставленной целью по определенному алгоритму, который обоснован теоретически и оснащен методически.

Социально-психологическая технология изменения организационной культуры (ордерная технология) – это совокупность средств перевода организационно-культурной системы из существующего в желательное состояние, применяемых в определенной последовательности и поопределенным правилам. В ее основе лежит ордерная концепция организационной культуры и ордерная модель организационной культуры, которая задает последовательность действий по переводу организационной культуры из существующего в желательное состояние, а также характер применяемых методов.

Этические аспекты социально-психологического вмешательства в организационно-культурную систему. В структуре возможных проблем этического характера можно выделить следующие:

- а) проблема критерия результативности вмешательства как вопрос этики;
- б) проблема распределения ответственности консультанта между каждым из заказчиков, каждым из персонала и между заказчиком и персоналом (другими словами, какова мера ответственности консультанта перед каждым участником проектного взаимодействия);

в) проблема «языка» обсуждения любого рода проблем внутри группы проектного взаимодействия без осложняющих это взаимодействие последствий;

г) проблема «языка» обсуждения полученных в ходе реализации проекта данных внутри профессионального сообщества, членом которого является консультант, без отрицательных последствий для консультанта и организации-заказчика.

Ответы на выше обозначенные вопросы составляют минимальный набор этических принципов, регулирующих поведение исследователя-консультанта.

5.3. Общее описание ордерной технологии изменения организационной культуры и принципы ее использования.

В соответствии с ордерной моделью технология изменения организационной культуры строится как последовательная работа с пятью субординациями психосоциокультурного порядка – синкретическим, «семейным», «армейским», «церковным» и синтетическим, порождаемыми соответствующими типами управленческого взаимодействия.

Архитектура ордерной технологии задается совокупностью согласованных между собой и определенным образом структурированных последовательностей этапов и действий, имеющих собственное назначение, но жестко сфокусированных на достижении единой цели перевода организационно-культурной системы из существующего в желательное состояние.

Наиболее общим алгоритмизированным фреймом изменения организационной культуры является регулятивный цикл, включающий в себя следующую последовательность этапов: 1) предварительная диагностика и диагностика; 2) разработка плана изменения; 3) реализация плана изменения; 4) оценка полученного результата; 5) сопровождение полученного изменения.

По отношению к вышеуказанной последовательности действий, вторая последовательность выступает как содержательное наполнение первой и представляет собой собственно социально-психологическую (ордерную) технологию изменения организационной культуры. Она включает в себя следующую последовательность этапов:

- 1) синкретический этап работы с организационной культурой;
- 2) работа с «семейным» субордером организационной культуры;
- 3) работа с «армейским» субордером организационной культуры;
- 4) работа с «церковным» субордером организационной культуры;
- 5) синтетический этап работы с организационной культурой.

Сущность изменения организационной культуры, выполняемого на базе ордерного подхода, заключается в последовательной проработке (диагностике, коррекции, формировании и развитии) каждого субординации организационно-культурной системы и приведение их в сбалансированное

высокофункциональное состояние с целью повышения управляемости организации и повышения эффективности её деятельности.

Третья последовательность этапов и действий традиционно определяется как системная и предполагает следующий порядок проработки каждого субордера: 1) уровень личности лидера; 2) уровень управленческой команды; 3) уровень среднего менеджмента; 4) уровень исполнительского персонала; 5) уровень организации в целом.

Изменение, таким образом, осуществляется «сверху вниз» и затем фиксируется специальными методами на всем «пространстве» организационно-культурной системы. Общая структура орденового социально-психологического вмешательства может быть представлена в виде таблицы:

Таблица 16

Социально-психологическая технология изменения организационной культуры

№	Технологические этапы (субордеры)	Метафорическая модель тренинговой программы	Ключевая тема годичной тренинговой программы	Уровни работы		
				Лидер	Команда	Организация
1	Синкретический субордер					
2	«Семейный» субордер	«Корпоративное племя»	Корпоративные стандарты и менеджмент	«Вожьд племени»	«Совет старейшин»	«Корпоративное племя»
3	«Армейский» субордер	«Управленческий спецназ»	Корпоративная культура	«Полководец»	«Штаб»	Поход рабочих за культурой
4	«Церковный» субордер	«Дзенский монастырь»	Сотеринг	Индивидуальный сотеринг	Командный сотеринг	Организационный сотеринг
5	Синтетический субордер	«Касталия»				

Технологическая последовательность изменения организационной культуры задается: а) движением «сверху вниз» в рамках субордерного этапа (например, работа в рамках субордерного этапа «семья» проходит пять уровней – лидер, управленческая команда, средний менеджмент, исполнительский персонал, уровень организации в целом); б) движением по субордерным этапам: от синкретического этапа через «семейный», «армейский» и «церковный» к синтетическому этапу (например, когда завершается проработка субордерного этапа «семья», начинается проработка по принципу «сверху вниз» субордерного этапа «армия», затем – «церковь» и цикл завершается проработкой синтетического субордерного этапа).

Сроки прохождения одного субордерного этапа могут быть ограничены одним годом (12 месяцев). Это минимально достаточный срок для закрепления в психологии и поведении персонала новых установок и моделей взаимодействия.

Результатом формирования каждого субордера является получение соответствующего природе субордера социально-психологического эффекта. Для « семейного » субордера результатом его формирования является достижение *эмоционально-ценностного единства* членов организации, а критерием сформированности – *доверие* членов организации к ее руководству и проводимой им политике. Для « армейского » субордера результатом формирования является *целевое единство* членов организации, а критерием сформированности – *уверенность* членов организации в своей способности достичь поставленную цель. Для « церковного » субордера результатом формирования является *смысловое единство* членов организации, а критерием сформированности – *вера* в правильность организационных целей и средств их достижения. Полученные эффекты измеряются при помощи ордерных опросников.

Таблица 17.

Результат формирования субордеров и критерии их сформированности

№п /п	Субордеры	Результат формирования субордера	Критерии сформированности
1	Синкретический		
2	«Семья»	Эмоционально-ценностное единство	Доверие
3	«Армия»	Целевое единство	Уверенность
4	«Церковь»	Смысловое единство	Вера
5	Синтетический		

Таким образом, полный цикл ордерного изменения организационной культуры занимает пять лет (по одному году на каждый субордерный этап). Результатом пятилетней работы является сформированный и запущенный механизм непрерывнойсамотрансформации организации (помимо оперативного решения стоящих перед ней актуальных задач деятельности).

Принципы использования ордерной технологии изменения организационной культуры. Разработка ордерной технологии изменения организационной культуры осуществлена на основе ряда принципов, продиктованных как требованиями потребностей практики (реалий деятельности предпринимательских организаций), так и требованиями теоретической (интеллектуальной) дисциплины. Выделим основные принципы:

1) принцип примата задачи, стоящей перед организацией.

Ордерная технология изменения организационной культуры является способом решения задач, стоящих перед организацией, и ориентирована на осуществление социально-психологических изменений на базе актуального для организации предметного содержания (например, организация заявляет в качестве актуальной задачи формирование финансовой дисциплины и постановку системы учета. Эта задача берется в качестве предметной основы проекта и решается в ходе его реализации вместе с формированием необходимых организации социально-психологических характеристик культуры).

2) *Принцип примата социально-психологического изменения организационной культуры.*

Примат изменения устанавливается по отношению к изучению, исследованию организационной культуры. Исследовательская задача является сопровождающей задачу изменения в ходе решения стоящей перед организацией производственной (в широком смысле слова) задачи. Вместе с тем, исследовательская задача является принципиально значимой, поскольку отвечает за «производство» нового знания, «конвертируемого» в эффективные управленческие решения.

3) *Принцип научной и практической обоснованности социально-психологической технологии.*

Ордерная технология изменения организационной культуры: а) является важным элементом и прикладной частью ордерной концепции, методологии и социально-психологической модели организационной культуры; б) элементы и методы ордерной технологии сформировались в процессе решения практических задач и прошли селекцию в ходе практического применения.

4) *Принцип единства изменения и диагностики организационной культуры.*

В ордерной технологии диагностика «встроена» в процесс изменения и, как правило, является методом изменения организационной культуры. Это позволяет: а) экономить время организации и б) удерживать фокус внимания на цели изменения и разработке средств достижения этой цели.

5) *Принцип метафорического моделирования.*

Глубинным психологическим механизмом изменения организационно-культурной системы является смыслообразование, осуществляемое средствами метафоризации. Для формирования единой смысловой подсистемы организационно-культурной системы в ордерной технологии применяется метод метафорического моделирования значимых аспектов организационно-управленческого взаимодействия.

Совокупность названных принципов интерпретирует и в ряде случаев уточняет отдельные аспекты системы методологических принципов ордерного подхода к изучению и изменению организационной культуры.

5.4. Ордерный подход и другие подходы к социально-психологическому изучению организационной культуры: сравнительный анализ.

Рассмотрим ордерную концепцию и технологию организационной культуры в контексте других – преимущественно социально-психологических концепций и технологий изменений организационной культуры (Э. Шейн, 2002, Ч. Хэнди, 2002, Р. Рюттингер, 1992).

Концепция Э. Шейна и ордерный подход. Организационная культура у Э. Шейна конституируется по трем основаниям: артефакты, провозглашаемые ценности и базовые коллективные представления. При этом моделирующим параметром социально-психологической модели организационной культуры является параметр «коллективные представления». Концептуально этот факт зафиксирован в определении организационной культуры: «Культура группы может быть определена как паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем» (Шейн, 2002, с. 31-32]. Существует несомненная логическая связь между данным определением культуры, центрированным на концепте «базовых коллективных представлений» и концепцией коллективных представлений Э. Дюркгейма. Согласно этой концепции поведение индивида «задается» совокупностью социальных фактов, которые делятся на две группы – морфологические (материальные) и «коллективные представления», составляющие в совокупности коллективное/общее сознание (духовные, нематериальные факты). Большое место в концепции Э. Дюркгейма как раз занимают вопросы социальной интеграции и солидарности, решающая роль в которых отводится коллективным представлениям.

Э. Шейн разработал параметрическую модель организационной культуры, где моделирующим параметром являются базовые коллективные представления, сущность которых Э. Шейн раскрывает при помощи понятия «привычные теории», введенного К. Арджирисом. Арджирис считает их определяющими поведение участников группы, «извещающих» о том, как следует относиться к тем или иным явлениям и предметам и называет их также «безусловными представлениями» и теориями действия (Арджирис, 2004). Коллективные представления Э. Шейн делит на три группы: 1) коллективные представления о миссии и стратегии; коллективные представления о конкретных целях, определяемых основной миссией организации; коллективные представления о средствах достижения поставленных целей; коллективные представления о критериях оценки результатов;

коллективные представления о стратегии коррекции и восстановления; 2) коллективные представления о природе реальности и истины; коллективные представления о природе времени; коллективные представления о природе пространства; 3) коллективные представления о природе человека; коллективные представления о подобающей деятельности человека; коллективные представления о природе человеческих отношений.

Таким образом, система базовых коллективных представлений как основа, основание организационной культуры у Э. Шейна имеет три модуса: а) цели – средства деятельности, б) реальность как среда деятельности (истина – время – пространство) и в) человек и человеческие отношения. Суть подхода к изменению организационной культуры у Э. Шейна состоит в работе по «дешифровке» коллективных представлений и их изменению. Технологию изменения Э. Шейна представляет пошагово: а) шаг 1. Получение согласия руководства; б) шаг 2. Ведение большого группового собрания (краткая лекция, посвященная проблемам культуры; выявление артефактов, выявление провозглашаемых ценностей, первичное определение коллективных базовых представлений); в) шаг 3. Выявление позитивных и негативных культурных влияний в подгруппах; г) шаг 4. Отчет о представлениях и совместный анализ. В приведенном Э. Шейном кейсе процесс изменения занял три года.

Сравнение параметрической модели базовых коллективных представлений организационной культуры Э. Шейна и его технологии изменения культуры с ордерной моделью и технологией изменения культуры позволяет сделать следующие выводы: 1) существует видимое различие на уровне базового концепта, через который определяется социально-психологическая сущность организационной культуры (базовые коллективные представления – сложный социально-психологический порядок). Вместе с тем, очевидно, что «базовые коллективные представления» легко вписываются в структуру социально-психологического порядка, предложенного в ордерном подходе, как минимум в диапазоне шкалы «...- восприятие – смысл», а как максимум – во всем диапазоне, поскольку Э. Шейн оперирует всеми представленными на этой шкале понятиями (культура – социальное – взаимодействие – отношение – потребности – восприятие – смысл); 2) существует различие на уровне моделиобразующего параметра (базовые коллективные представления – управленческое взаимодействие), которое нивелируется данными ордерных исследований о «направляющей» роли смысловой системы в управленческом взаимодействии; 3) технологические схемы в обоих случаях вполне сопоставимы на уровне основных «шагов» по причине лежащей в их основе консультантской схемы регулятивного цикла. Содержательно они различаются по предмету фокусировки – на базовых коллективных представлениях в одном случае, и на моделях управленческого взаимодействия, в другом случае.

Представляется, что ордерная технология применяется в более интенсивном режиме, «покрывает» все пространство организационной жизнедеятельности и используется как на уровне управленцев, так и на уровне рядовых исполнителей.

Таким образом, можно сделать вывод, что концепция и технология Э. Шейна и ордерная концепция и технология имеют точки соприкосновения и могут вполне друг друга дополнять. В пользу этого вывода говорит и частое использование Э. Шейном при характеристике культур и управленческого взаимодействия аналогий с армией и семьей.

Концепция Ч. Хэнди и ордерный подход. В типологической и метафорической модели организационной культуры Ч.Хэндимоделеобразующим параметром является параметр «власть» (источник власти в организации). Выделяя и описывая четыре таких источника – 1) права собственности, 2) нормативная регламентация статуса, 3) профессиональная компетентность, 4) коммуникативная компетентность, - Ч. Хэнди выделяет и четыре типа организационной культуры, давая этим типам одновременно рациональную и метафорическую маркировку. В результате фиксируются следующие типы организационной культуры: 1) культура личной власти («культура Зевса»), 2) ролевая культура («культура Апполона»), 3) культура задачи («культура Афины»), 4) культура личности («культура Диониса»). Ч. Хэнди отмечает, что развитие организационной культуры может быть обусловлено ростом численности персонала организации и усложнением ее деятельности. В этом случае, выделенные в вышеприведенном порядке типы культур могут быть этапами (стадиями) ее развития. В наиболее развитом виде культура может включать в себя все четыре типа в качестве своих субкультурных образований.

В последние годы Ч. Хэнди строит новую организационно-культурную метафору, рассматривая организацию как федеративное государство (Хэнди, 2001). Сравнение типологической модели организационной культуры Ч. Хэнди с ордерной концепцией позволяет сделать следующие выводы: 1) существует видимое различие в обеих концепциях на уровне моделиобразующего параметра – источник власти и управленческое взаимодействие. Вместе с тем, Ч. Хэнди пишет в данном случае о «способах управления» и в этом смысле «способы управления» вполне соотносимы с ордерными «моделями управленческого взаимодействия»; 2) в ордерной концепции тема власти играет также важнейшую роль и подробно разрабатывается в сотеринге, что свидетельствует о совпадении позиций по вопросу роли власти в организации; 3) существует сходство в обеих концепциях в представлениях о «других» культурах, их типах как составных частях целостной культуры; 4) в обеих концепциях применяется метафорическое моделирование (в случае Ч. Хэнди это обусловлено вовлечением в обсуждение организационно-культурной проблематики знаний,

полученных при обучении Хэнди в классической программе Greats в Оксфорде, где изучается античная литература, история и философия).

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что конструктивные особенности типологической модели Ч. Хэнди и ордерной модели организационной культуры имеют определенное сходство и могут дополнять друг друга (особенно в понимании проблемы организационной власти и ее взаимосвязях с культурой).

Концепция Р. Рюттингера и ордерный подход. Моделеобразующим параметром предложенной Р. Рюттингером дихотомической типологии организационных культур (возникшей под влиянием идеи Дила и Кеннеди) является параметр динамической характеристики культуры «сила-слабость». В соответствии с представлениями о том, что культуры можно различать по критерию «силы – слабости» (можно сравнить с дихотомией Э. Холла «высококонтекстная и низкоконтекстная» культура), Р. Рюттингер предлагает различать «сильные» и «слабые» культуры. Основой оценки культуры как «сильной» или «слабой» является решение вопросов о: а) бесспорности культуры, б) открытости культуры и в) «живости» культуры. Для каждого из этих критериев существует свой набор положительных и отрицательных характеристик. Ордерная концепция легко совмещается с динамической параметризацией культуры Р. Рюттингера и способна включить в свою структуру такое видение динамических аспектов.

Интерес представляет технология изменения организационной культуры, предложенная Р. Рюттингером и описанная им как «Пять фаз концепции изменения» (Рюттингер, 1992). Основным методом работы является групповой опрос/дискуссия, в том числе на базе системы вопросов, разработанных Э. Шейном. В технологии выделяются следующие шаги: 1) Кто мы? (Основные предположения организации о себе; основные предположения организации о действительности; основные предположения относительно времени и создания структуры; основные предположения относительно рабочего места; основные предположения о человеческом факторе; основные предположения относительно образа действия и как реагируют люди на совершенствование в своем коллективе; основные предположения относительно сотрудничества и человеческих взаимоотношений в области предпринимательства); 2) Каким курсом мы идем? (Стратегии; отношения; нормы и предположения); 3) Где мы начнем? 4) Что мы изменим на самом деле? 5) Чего мы достигли?

В целом данный перечень фаз изменения также отражает схему регулятивного цикла и, тем самым, подтверждает безусловное сходство применяемых технологий изменения организационной культуры на уровне ключевой последовательности действий (описание существующего состояния, описание желательного состояния, разработка мер по переводу системы из существующего в желательное состояние, реализация программы перевода и оценка результата).

Вместе с тем, можно выделить некоторую особенность ордерной технологии, которая обнаруживает себя при сравнении с другими технологиями. Она заключается в том, что начало процесса изменений связано с информационной подготовкой участников этого процесса в виде освоения и обсуждения идей и моделей ордерного подхода в качестве возможной методологической базы всего организационно-культурного проекта. Общая когнитивная карта позволяет упорядочить процесс совместного мышления и совместной деятельности по достижению поставленных целей.

Таким образом, опыт обращения к некоторым другим психологическим концепциями и соответствующим им технологиям изменения организационной культуры свидетельствует о значительном сходстве, либо совместимости этих концепций и технологий с ордерным подходом. Вместе с тем, ордерный подход не только интегрирует существующие социально-психологические представления об организационной культуре, но и существенно расширяет, обосновывает и объясняет их.

Групповой проект-игра

«Изменение организационной культуры»

1. Общее описание группового проекта-игры.

Групповой проект-игра «Изменение организационной культуры» является формой самостоятельной работы студентов магистратуры, совмещенной в своей заключительной части с формой промежуточной аттестации (экзаменом).

Проектные задания выполняются группой (группами) в течение 1-го семестра. Презентация результатов выполненного проекта проходит в присутствии комиссии (жюри), оценивающей презентацию по специальной системе критериев. Каждый член жюри является экспертом в одной из областей оценивания. Проектные задания могут выполняться как одной, так и несколькими группами в режиме конкурса в зависимости от количества студентов, обучающихся на курсе.

Игровой элемент проекта обусловлен наличием игровой легенды, в образах и терминах которой проходит выполнение проекта и его защита перед жюри.

2. Цель и задачи группового проекта-игры.

Цель группового проекта-игры заключается в овладении системой теоретических знаний в области социально-психологического изучения и изменения организационной культуры, а также связанных с их применением практических умений и навыков.

Выполнение группового проекта-игры решает следующие задачи:

1) изучение корпуса рекомендованных теоретических и прикладных источников по социально-психологическим аспектам организационной культуры:

2) формирование навыка анализа различных подходов к социально-психологическому изучению и изменению организационной культуры, а также умение обосновать выбор наиболее адекватного в отношении стоящей задачи подхода;

3) формирование навыка разработки программы социально-психологической диагностики и социально-психологического изучения организационной культуры;

4) формирование умений и навыков применения диагностических методик и тренинговых технологий;

5) формирование навыка командной работы;

6) формирование навыка публичной презентации выполненной работы и полученных результатов.

3. Игровая легенда и ее учебное содержание.

Для решения учебной задачи освоения методов диагностики организационной культуры и тренинговых технологий ее изменения сформированным командам предлагается выступить в роли консалтинговых (-ой) компании.

Консалтинговая компания должна для предлагаемого «Заказчика» выполнить работу по диагностике и изменению организационной культуры конкретной организации (игровой, реальной или в смешанном варианте, когда части работы выполняются с условной игровой организацией, а часть – с реальной). Прodelанная работа и полученные результаты представляются к защите перед жюри («Заказчиком»).

Описание игровой легенды.

В настоящее время используются 2 игровые легенды: а) этнографическая и б) спортивная.

Этнографическая игровая легенда:

1. В Организацию Объединенных Наций (ООН) поступило письмо от правительства маленького островного африканского государства, гражданами которого является одно племя, называющее себя «тумба-юмба».

2. В этом письме глава племени описывает трудности существования, обороны и развития в условиях дефицита ресурсов и обращается к ООН с просьбой присоединить свое маленькое островное государство к любой стране мира, которая будет в этом заинтересована.

3. ООН объявляет тендер между странами-членами ООН (РФ не принимает в этом участия. Игровая причина – большая собственная территория, нуждающаяся в освоении. Учебная причина – необходимость в «культуральной объективности» предполагающей, что консультанты-психологи будут эмоционально дистанцироваться от двух культур, работу с которыми должны выполнить).

4. Страна, пожелавшая принять участие в спасении племени «тумба-юмба», выдвигает для участия в тендере национальную консалтинговую компанию.

5. Каждая консалтинговая компания выполняет проект по предварительной диагностике и предварительной апробации выбранных методов изменения племенной (организационной) культуры, целью которого является демонстрация своих знаний и технологий.

6. Побеждает проект набравший не менее 350 баллов (для одной команды-участницы). Если команд несколько, побеждает команда с максимальным количеством баллов.

Спортивная легенда.

Международный Олимпийский комитет (МОК) обратился к специалистам в области изменения организационной культуры с предложением выполнить работу по коррекции организационной культуры спортивного клуба (вид спорта и страна выбираются дополнительно) с целью приведения культурных стандартов клуба, чья команда не может претендовать на участие в Олимпийских играх из-за слабых результатов, в соответствие с культурными стандартами клубов, имеющих стабильно высокие результаты.

(Далее – ситуация разыгрывается по схеме предыдущей игровой легенды.

Структура заданий проекта.

Задание № 1. Формирование команды (команд).

- а) выбор страны;
- б) выбор названия компании;
- в) проектирование компании (структура, распределение ролей между консультантами, подготовка нормативных документов);
- г) проектирование корпоративной культуры (корпоративный стиль, миссия, этический кодекс).

Задание № 2. Теоретическая подготовка проекта.

- а) описание субъекта изменения (племя, спортивная команда);
- б) изучение списка рекомендованной литературы. Подготовка отчета по теоретическому исследованию (Организационная культура: основные концепции, модели, методы диагностики и изменения. Анализ сильных и слабых сторон анализируемых подходов);
- в) разработка программы консалтингового проекта (цели, этапы, методы планируемые результаты).

Практическая часть проекта.

Задание № 3:

- а) выполнение практической части проекта в реальной группе (диагностика организационной культуры и тренинг как метод изменения);
- б) подготовка отчета и статья по выполнению практической части;
- в) наличие эссе с анализом командной работы.

Задание № 4:

Итоговая презентация (экзамен).

- а) подготовить презентацию компании;
- б) подготовить презентацию проекта (подход, этапы, методы, сроки);

в) подготовить презентацию технологии изменения организационной культуры;

г) подготовить презентацию отчета о практической части работы;

д) подготовить рекламу своих услуг или компании (обычно это шуточное короткое представление);

е) подготовить пакет документов компании.

Таким образом, в течение осеннего семестра команда (команды) выполняют 4 задания, последнее из которых является подготовкой к экзамену его сдачей.

Структура игрового экзамена:

Команда представляет на экзамене:

1) презентацию компании (5 минут);

2) презентацию проекта (7 минут);

3) презентацию технологии изменения организационной культуры (10 минут);

4) презентацию- отчет о практической работе (10 минут);

5) рекламу компании или услуги (1 минута);

6) пакет документов компании.

Критерии оценки каждой из 4-х презентаций

1) **командность** (10 баллов за командность члены жюри ставят в случае, если в презентации принимает активное участие каждый член команды);

2) **позитивность** (10 баллов за позитивность члены команды ставят в случае, если каждый член команды во время презентации демонстрирует дружелюбие, заинтересованность и хорошее настроение);

3) **мультимедийная презентация** (10 баллов за презентацию члены жюри ставят, если презентация проводится с помощью мультимедийного оборудования, хорошо структурирована, соответствует требованиям, предъявляемым к качеству и количеству текстового и иллюстративного материала, имеет корпоративный стиль);

4) **английский язык** (10 баллов за презентацию члены жюри ставят, если презентация проводится на английском языке, а члены команды отвечают на английском языке в случае, если вопросы задаются по-английски);

5) **ответы на вопросы** (10 баллов члены жюри ставят, если ответы команды на вопросы соответствуют академическому стандарту ведения дискуссии («спасибо за вопрос» и др.), если члены команды не поддаются эмоциям и сохраняют выдержку, отвечают вежливо, держаться дружелюбно, ответы являются грамотными, содержательными и по существу).

6) **время** (10 баллов члены жюри ставят, если представление каждого задания на экзамене не превышает установленного временного лимита);

7) **корпоративный стиль** (10 баллов члены жюри ставят, если команда имеет отчетливый корпоративный стиль: общий элемент в

одежде, эмблему, знамя, корпоративные цвета и другие элементы, создающие узнаваемый образ);

8) социально-психологическое содержание презентации (10 баллов члены жюри ставят за знание и использование социально-психологических теорий организационной культуры, свободное владение профессиональной терминологией, корректный выбор и применение методов сбора, анализа информации и методов социально-психологического вмешательства, за методологическую культуру и научную эрудицию).

Состав жюри и ведущий игрового экзамена

В состав жюри входят:

- 1) преподаватель по курсу «Организационная психология» или «Социальная психология организационной культуры»;
- 2) преподаватель или носитель английского языка;
- 3) преподаватель с одной из кафедр факультета психологии;
- 4) гость с другого факультета или структурного подразделения СГУ,;
- 5) представитель Ассоциации работодателей выпускников факультета психологии.

Процедуру игрового экзамена ведет преподаватель дисциплины «Социальная психология организационной культуры», не участвующий в выставлении оценок командам.

Процедура игрового экзамена:

1. Ведущий представляет членов жюри.
2. Жюри занимает свои места и получает стандартные бланки для выставления оценок и документы компании.
3. Ведущий представляет команду (команды) и ее (их) членов.
4. Ведущий напоминает порядок представлений и подготовленных презентаций, временной регламент и критерии оценок.
5. Ведущий представляет слово команде для 1-ой презентации.
6. Каждый член жюри объявляет свои оценки за 1-ю презентацию по каждому из 8-ми критериев и называет общую оценку.
7. Ведущий представляет слово команде для 2-ой презентации.
8. Каждый член жюри по очереди объявляет свои оценки за 2-ю презентацию по каждому из 8-ми критериев и называет общую оценку.
9. Ведущий представляет слово команде для 3-й презентации.
10. Каждый член жюри по очереди объявляет свои оценки за 3-ю презентацию и называет общую оценку.
11. Ведущий представляет слово команде для 4-ой презентации.
12. Каждый член жюри по очереди объявляет свои оценки за 4-ю презентацию и называет общую оценку.
13. Ведущий объявляет «рекламную паузу» для показа рекламы компании.
14. Члены жюри суммируют баллы за все задания конкурса и оглашают их по очереди. Ведущий записывает баллы и на доске считает общий результат.

15. Члены жюри выступают с заключительным словом по очереди.

16. Ведущий выступает с заключительным словом.

**Образцы материалов игрового экзамена по групповому проекту
«Изменение организационной культуры»**

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

Словарь курса
«Социальная психология организационной культуры»

Организация	- группа людей, объединенных общей целью
Культура	- совокупность искусственных порядков, созданных человеком в дополнение к природному порядку (А.Я.Флиер); - этикодeterminированный порядок (в ордерном подходе).
Организационная культура	- сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интeракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия. Организационная культура - теоретический концепт, фиксирующий существование объективного феномена- комплекса культуральных характеристик в организациях всех типов собственности, любых хозяйственно-правовых форм (общества, корпорации, компании и т.п.) и различной отраслевой принадлежности. В то же самое время понятие «корпоративная культура» имеет более прикладное значение и используется для описания культуральной специфики (организационной культуры) конкретной организации.
Порядок	- постижимое состояние организационно-культурной системы, поддающееся управлению
Этика	- а) универсальный закон, регулирующий взаимоотношения части и Целого, а также частей внутри Целого; б) сортировка информации по критерию «правильно/неправильно»; «хорошо/плохо»; «добро/зло»
Управление	- воздействие на организационную систему с целью перевода ее из существующего состояния в желательное состояние

Ордер	(от лат. ordo – порядок) – название целостной социально-психологической модели организационной культуры в ордерном подходе. Структура социально-психологического ордера задается управленческим взаимодействием трех возможных типов: “родительским”, “командирским”, “пастырским”. Каждый из них формирует собственный аспект (субордер) организационной культуры – “семью”, “армию”, “церковь”
Субордер	один из 3-х аспектов целостного социально-психологического ордера организационной культуры («семья», «армия», «церковь»).
Сотеринг	(от греч. soter – спаситель, целитель, избавитель, освободитель) – ордерная технология менеджерской терапии, в основе которой лежит модель «сотериологического круга», описывающего психологическую структуру управленческой деятельности. Она включает в себя 7 элементов: внимание, волю, веру, видение, время, власть и «внутреннего сотера».
Изменение	– это возникновение измеряемых различий в движении организации от существующего состояния (СС) к желательному состоянию (ЖС)
Лидерство (духовное) (в ордерном подходе)	Духовное лидерство- это определенный способ прохождения жизненного пути субъектом управления во взаимодействии с другими людьми. Этот способ предполагает целеустремленную работу по самотрансформации с целью обретения нравственного совершенства и познания истины, а также самореализацию на этих принципах.
Моделирование	- построение схем явлений и процессов разной степени сложности и обогащенности информацией. Модели бывают графические, вербальные, метафорические, математические и др.
Социально-психологическая технология изменения организационной культуры	- совокупность средств перевода организационно-культурной системы из существующего в желательное состояние, применяемых в определенной последовательности и по определенным правилам

(ордерная технология)	
Критерии сформированности субордеров	<p>- показатели успешности выполнения работы по формированию основных субордеров. Для «семейного» субордера критерием сформированности является доверие членов организации к руководству организации и проводимой им политике. Для «армейского» субордера критерием сформированности является уверенность членов организации в своей способности достичь поставленную цель. Для «церковного» субордера критерий сформированности - вера членов организации в правильность организационных целей и средств их достижения.</p>

ЛИТЕРАТУРА

Аверинцев С.С. Риторика и истоки европейской литературной традиции. М., 1996.

Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. М., 1990.

Аксеновская Л.Н. Моделирование управленческого взаимодействия как метод оптимизации организационной культуры. Автореферат канд. дисс.. СПб, 1997.

Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов, 2005.

Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. М., 2007.

Аксеновская Л.Н. Социально-психологическая модель организационной культуры: концепция, методология, технология изменения (ордерный подход). Автореферат докт. дисс.. М., 2008.

Аксеновская Л.Н. Ордерное понимание организационной культуры/ Психологический журнал. Т.30. №4. С.25-32.

Аксеновская Л.Н. Практикум по сотерингу. (2014). Электр. ресурс:<http://library.sgu.ru>.

Аксеновская Л.Н. Опыт реализации ордерных проектов изменения организационной культуры: как пройти поле зрения бритвы?/Актуальные проблемы психологии и труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 6. М., 2014. – С.429-449.

Aksenovskaya L.N. Order Technology of organizational culture change: How to form “family” suborder?[Электр.ресурс]/International Annual Edition of Applied psychology: Theory, Research and Practice. 2014. №1. P.20-43. Url: <http://interpsy.sgu.ru>.

Алексеев А., Пигалов В. Деловое администрирование на практике: инструментарий руководителя. М., 1994.

Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы. М., 1997.

Амосов Н.М. Моделирование сложных систем. Киев, 1968.

Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1994.

Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы. М., 2001.

Арджурис К. Организационное научение. М., 2004.

Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. М., 1981.

Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. М., 2014.

Бахтин М.М. Работы 1920-х годов. Киев, 1994.

Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. М., 1995.

Бир С. Мозг фирмы. М., 1993.

Богданов В.А., Семенов В.Е. Системный подход к изучению социально-психологических явлений в производственном коллективе/ Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М., 1983.- С. 23-34.

Болмэн Л. Дж., Дил Т. Рефрейминг организаций. СПб, 2005.

Бурдые П. Начала. М., 1994.

Верч Дж. Голоса разума. Социокультурный подход к опосредованному действию. М., 1996.

Вейлл П. Искусство менеджмента. М., 1993.

Вильперт Б., Шарпф С. Управление на стыке культур: Совместные предприятия с КНР// Иностранная психология. Т.16 1993. С.47-52.

Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М., 1996.

Вогель Д. Этика бизнеса. СПб, 1994.

Вундт В. Проблемы психологии народов/ Преступная толпа. М., 1998.

Выготский Л.С. Собрание сочинений в 6-ти тт. Т.3. Проблемы развития психики. М., 1983.

Гадамер Х.-Г. Истина и метод. Основы философской герменевтики. М., 1988.

Гуревич П.С. Философия культуры. М., 1995.

Гэлэгер Р. Душа организации. М., 2006.

Емельянов Ю.Н. Введение в культурологию. СПб, 1992.

Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры. Диссертация на соискание уч. степени доктора психол. наук. М., 2012.

Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. М., 1994.

Йенсен Р. Общество мечты. СПб, 2002.

Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб, 2001.

Карлоф Б. Деловая стратегия. М. 1991.

Кассирер Э. Философия символических форм/ Культурология. XX век. Антология. М., 1995.

Китов А.И. Экономическая психология. М., 1987.

Климова С.Г., Дунавский Л.В. Новые предприниматели и старая культура/ Социологические исследования. 1993. №5. С. 64-73.

Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Синергетика как новое мировоззрение: диалог с И. Пригожиным/ Вопросы философии. 1992. №12. С. 3-21.

Князева Е.Н., Курдюмов С.П. Синергетика: Нелинейность времени и ландшафты коэволюции. М., 2011.

Козловски П. Культурапосмодерна: Общественно-культурные последствия технического развития. М., 1997.

Козловски П. Принципы этической экономики. СПб, 1999.

- Корпоративная культура и управление изменениями.* М., 2006.
- Крейнер С.* Библиотека избранных трудов о бизнесе. М., 2005.
- Кричевский Р.Л.* Если Вы- руководитель. М., 1993.
- Кузнецов В.Г.* Герменевтика и гуманитарное познание. М., 1991.
- Кунде Й.* Корпоративная религия. СПб, 2002.
- Куницына В.Н., Панферов В.Н.* Проблема отношений личности в трудах В.Н. Мясищева/ Психологический журнал. Т.13. №1992. С. 140-147.
- Культурология.* Ростов-на-Дону, 1995.
- Кэмпбелл Д.* Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. СПб, 1996.
- Лакан Ж.* Функция речи и языка в психоанализе. М., 1995.
- Леви- Строс К.* Первобытное мышление. М., 1994.
- Леви- Строс К.* Структурная антропология. М., 2001.
- Леонтьев Д.А.* Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М., 2003.
- Липатов С.А.* Методы социально-психологической диагностики организации/ Введение в практическую социальную психологию. М., 1994.
- Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
- Лосский Н.О.* История русской философии. М., 1991.
- Лотман Ю.М.* Структура художественного текста. М., 1970.
- Лурье С.В.* Метаморфозы традиционного сознания. Опыт разработки теоретических основ этнопсихологии и их применения к анализу исторического и этнографического материала. СПб, 1994.
- Лурье С.В.* Психологическая антропология: история, современное состояние, перспективы. М., Екатеринбург, 2003.
- Майер Э.* Контроллинг как система мышления и управления. М., 1993.
- Маклюэн М.* Война и мир в глобальной деревне. М., 2012.
- Мацумото Д.* Психология и культура. СПб, М., 2002.
- Мескон А., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М., 1992.
- Мид М.* Культура и мир детства. Избранные произведения. М., 1988.
- Мильнер Б.З., Евенко Л.И., Раппопорт В.С.* Системный подход к организации управления. М., 1983.
- Морган Г.* Образы организации. М., 2008.
- Мясищев В.Н.* Психология отношений. М., Воронеж, 1995.
- Нельсон Р.Р.* Почему фирмы отличаются друг от друга и какое это имеет значение?//Уроки организации бизнеса. СПб, 1994.
- Нестик Т.А.* Социальная психология времени. М., 2014.
- Основы общей и прикладной акмеологии.* М., 1995.
- Нойманн Э.* Происхождение и развитие сознания. М., К., 1998.
- Петрученко О.* Латинско-русский словарь. М., 1994.
- Питерс Т.* Представьте себе! СПб, 2004.

Питерс Т., Уотерман-мл. Р. В поисках совершенства. М., СПб, К., 2005.

Потебня А.А. Слово и миф. М., 1989.

Пригожин А.И. Социология организации. М., 1980.

Пригожин И., Стенгерс И. Время, хаос, квант. М., 1994.

Психология и культура. Под ред. Д. Мацумото. СПб, 2003.

Радугин А.А. Философия. Курс лекций. М., 1996.

Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж, 1995.

Раду Дж. Идея культурного прогресса в современном мире. М., 1984.

Рюттингер Р. Культура предпринимательства. М., 1992.

Савранский И.Л. Коммуникативно-эстетические функции культуры. М., 1979.

Саймон Г. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении/ Теория фирмы. СПб, 1995.

Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в организациях. М., 1995.

Славская А.Н. Гуманистические аспекты проблемы понимания и интерпретации/ Гуманистические проблемы психологической теории. М., 1995.

Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. М., 2014.

Сэмьюэлз Э., Шортер Б., Плот Ф. Критический словарь аналитической психологии. М., 1994.

Тевене М. Культура предприятия. СПб, 2003.

Текст как явление культуры/ Антипов Г.А., Донских О.А., Марковина И.Ю., Сорокин Ю.Л. Новосибирск, 1989.

Тичи Н., Деванна М.А. Лидеры реорганизации. М., 1990.

Томилов В. Формирование организационной культуры экономических систем// Проблемы теории и практики управления. №1. 1995. – С. 69-73.

Томсон К.М. Рецепты корпоративной культуры. Днепропетровск, 2005.

Триандис Г. Культура и социальное поведение. М., 2007.

Тромпенаарс Ф., Хэмпден-Тернер Ч. 4 типа корпоративной культуры. Минск, 2012.

Управленческое консультирование. Под ред. М.Кубра. М., 2004.

Флоренский П.А. Столп и утверждение истины. Т.Т.1,2. М., 1990.

Франк С.Л. Сочинения. М., 1990.

Фрейд З. Тотем и табу/ Малое собрание сочинений. СПб, 2010.

Фрейд З. Массовая психология и анализ человеческого «Я»/ По ту сторону принципа удовольствия. М., 1992.

Фрейд З. Недовольство культурой/ Психоанализ. Религия. Культура. М., 1992.

- Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности. М., 1994.
- Фуко М. Герменевтика субъекта/ Социологос.М., 1991.
- Хентце И., Каммель А. Проблемы культуры управления многонациональным предприятием// Проблемы теории и практики управления. 1995. №1. С.64-68.
- Хейзинга Й. Homo Ludens. М., 1992.
- Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты.- СПб, 2001.
- Хостинг А. Курс предпринимательства. М., 1993.
- Хофштеде Г. Организационная культура/ Управление человеческими ресурсами, СПб, 2002.- С. 313-338.
- Хэнди Ч. Время безрассудства. СПб, 2001.
- Шпет Г.Г. Сочинения. М., 1989.
- Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М., 1969.
- Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб, 2002.
- Шихирев П.Н. Современная социальная психология в Западной Европе. М., 1985.
- Шольц К. Организационная культура: между иллюзией и реальностью// Проблемы теории и практики управления. № 3. 1995. С.111-114.
- Элвессон М. Организационная культура. Харьков, 2005.
- Элиаде М. Священное и мирское. М., 1994.
- Эльконин Б.Д. Введение в психологию развития (в традиции культурно-исторической теории Л.С. Выготского). М., 1994.
- Юнг К.-Г. Архетип и символ. М., 1991.
- Юревич А.В. «Онтологический круг» и структура психологического знания/ Психологический журнал. Т.13. №1. 1992.- С.12.
- Язык и моделирование социального взаимодействия. М., 1987.
- Bion W.R. Experiences in Groups. London, 1961.
- Bollinger Daniel et Hofstede Geert, Les différences culturelles dans le management : Comment chaque pays gère-t-ils ses hommes ? Paris, 1987.
- Breakwell G.M. Models in actions : The use of theories by practitioners.- In : Confronting social issues : Applications of social psychology. Ljndon, 1982, vol. I, p. 51-80.
- Hofstede, G. Culture's Consequences: International Differences In Work Related Values. London, 1980.
- Kotter , J. P., Heskett J.L. Corporate culture and performance. N.Y., 1992.
- Morson , Gary Saul, Emerson Caryl. Mikhail Bakhtin: creation of a proaics. Stanford, California, 1990.
- Pascale R. T., Athos A. G. The art of Japanese management: Applications for American executives. N.Y., 1981.