

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ  
СОВМЕСТИМОСТИ  
КУЛЬТУРНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК  
СУБЪЕКТОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ:  
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ  
РАЗРАБОТКИ И ВАЛИДИЗАЦИИ**

**А. Ю. СМИРНОВА**

Саратов  
2018

УБК 316.6 (075.8)

ББК 88.5я73

Методика оценки социально-психологической совместимости культурных  
С 50 характеристик субъектов организационного взаимодействия: теоретико-  
методологические основания разработки и валидации . Учебное пособие для  
студентов обучающихся по направлению «Психология» / А.Ю Смирнова. –  
Саратов, 2018. – 127 с.: ил.

Рекомендовано к печати кафедрой общей и социальной психологии, учебно-методической комиссией факультета психологии Саратовского государственного университета им. Н. Г. Чернышевского в качестве учебного пособия по дисциплине «Организационная психология» для студентов, обучающихся по основной образовательной программе подготовки магистров по направлению 37.04.01 «Психология», профиль «Организационная психология».

Рецензент:

кандидат социологических наук, доцент кафедры общей и социальной психологии СГУ  
имени Н.Г Чернышевского Н.М. Романова

Содержание учебного пособия ориентировано на программу дисциплины «Основы организационной психологии» направлено на формирование профессиональных компетенций бакалавров согласно рабочей учебной программе курса. Задачи учебного пособия: изучить методику оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, разработанную А.Ю. Смирновой в ходе выполнения диссертационного исследования на соискание степени кандидата психологических наук. Составить представления о базовых феноменах организационной психологии (социально-психологическая совместимость, культура, культурная характеристика, субъект организационного взаимодействия), осуществить теоретическую рефлексию проблем организации, группы в организации, личности и внешне организационной среды через призму диагностики культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия. Ознакомиться с принципами разработки методик в организационной психологии и принципами их валидации.

УДК 316.6 (075.8)

ББК 88.5я73

© А.Ю. Смирнова, 2018

## Предисловие

Содержание учебного пособия ориентировано на программу дисциплины «Организационная психология» для магистрантов, обучающихся по направлению 37.04.01 «Психология», профиль «Организационная психология». Задачи учебного пособия: социально-психологическая совместимость, культура, культурная характеристика, субъект организационного взаимодействия), осуществить теоретическую рефлексию проблем организации, группы в организации, личности и внешне организационной среды через призму диагностики культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия. Ознакомиться с принципами разработки методик в организационной психологии и принципами их валидизации.

В основе учебного пособия лежит авторская методика оценки социально-психологической совместимости, разработанная к. психол.н., А.Ю. Смирновой в ходе диссертационного исследования.

Методика оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия имеет двойное назначение:

А) экспликация культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (организации, ее подразделений, отдельных работников),

Б) оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

2. Выбор формы конструирования методики позволяет применять ее для оценки культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия большой численностью (крупных организаций) и для индивидуальной работы с персоналом, варьировать форму проведения оценки культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (от строго количественного подход, до качественного анализа, предполагающего анализ незаконченных

фраз) в соответствии с потребностями организации и целями исследования.

Методика включена в курс «Организационная психология», который читается магистрантам, обучающимся по направлению «Психология» на факультете психологии Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского в качестве стандартного метода диагностики организационной культуры.

Целью учебного пособия является формирование у студентов профессиональной компетентности и готовности к практической деятельности и проведению исследований в области организационной психологии.

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО

Содержание:

	Введение	
1	«Культурная характеристика» субъекта организационного взаимодействия: теоретический анализ социально-психологического содержания понятия	6
2	Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и ее социально-психологическая оценка	46
3	Теоретическая модель социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия	61
4	Методика оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия «СПКХ»	74
	Заключение	84
	Список использованной литературы	85
	Приложение 1. Бланк методики	115
	Приложение 2. Ключ к методике	128
	Приложение 3. Схема валидизации методики	145

## **«Культурная характеристика» субъекта организационного взаимодействия: теоретический анализ социально-психологического содержания понятия**

Анализируя социально-психологическое содержание понятия «культурная характеристика субъекта организационного взаимодействия» целесообразно обратиться к субъектному подходу в психологии, в частности, работам А. В. Брушлинского [39]; теории социальных представлений С. Московичи [73, 141]. Данная теория, согласно Г. М. Адреевой, С. А. Липатову эффективна для анализа организационной культуры и используется в рамках когнитивного подхода, в котором выделилась специфическая область исследований – «организационное социальное познание», являющаяся в настоящее время очень актуальной. Организационная культура в данной парадигме интерпретируется как результат «восприятия и понимания» работниками ценностей, норм, правил общения, своего окружения (материального и социального) и др. процессов в организации [121, 122]. В целях понимания каким образом совокупность социальных представлений характеризуют культуру организации, целесообразно также анализировать каким образом происходит выработка этих социальных представлений в организации [12. С. 211, 122]. Детерминантами формирования организационной культуры социальная психология провозглашает личности лидера и работников [9, 245]. Социальные представления согласно С. Московичи [141] формируются на уровне общества, как механизм служения его целям. Эти социальные представления, приносимы лидером и другими работниками, воплощаются в свойственной организации совокупности социальных представлений, составляющих культуру организации, которая в последующем выполняет регулятивную функцию, создавая у работников «единое мнение по поводу значения своей деятельности, ее смысла» [12. С. 214]. Таким образом,

организационная культура в контексте теории социальных представлений рассматривается как явления одного свойства с национальной культурой (являющиеся разными иерархическими уровнями). Организация «наследует» культурные характеристики национальной культуры (как более высокого иерархического уровня), а вариативность культурных характеристик организаций в рамках одной национальности объясняется степенью принятия работниками той или иной характеристики (социального представления), свойственного национальной культуре, все возрастающим влиянием профессиональных культур, которое увеличивается по мере усложнения технологий и необходимости затрачивать большее количество лет на профессиональную подготовку.

Современная общенаучная тенденция интеграции знаний различных дисциплин (и парадигм) в целях комплексного изучения исследуемого феномена [221], действующая в социальной психологии парадигма социального конструкционизма [7, 14, 280], декларируемая исследователями возможность создавать любые модели [7, 8, 9], выделять различные показатели с целью адекватного понимания исследуемого феномена [135] предполагает изучение социально-психологических феноменов в ракурсе объективных, интеробъективных проявлений (естественнонаучной парадигме познания) и герменевтической парадигме (апеллирующей к субъективным и интересубъективным аспектам) [221] предопределили возможность рассмотрения социально-психологического содержания традиционного для культурологии понятия «культурная характеристика». Это еще более актуально в контексте становления культурологической парадигмы социальной психологии (К. Герген), которая «легализует» сложившуюся практику обращения исследователей организационной культуры к теоретико-методологическому базису культурологи [13]. Особенную актуальность такой подход приобретает в контексте общенаучной интегративной тенденции.

Термин «культурная характеристика» используется в культурологии для

изучения различных культур, их сходства и различия. Анализируя социально-психологическое содержание понятия культурная характеристика, целесообразно уточнить социально-психологическое определение организационной культуры. В социально-психологическом аспекте культура организации рассматривается как совокупность коллективных представлений. То есть, социально-психологический ракурс рассмотрения содержания культуры (поведенческих практик, норм, символов, ритуалов, традиций, мифов и т.д.) предполагает интерпретацию этих понятий как социальных представлений, глубинных представлений, если обратиться к терминологии Э. Шейна, находящих свое отражение в виде определенных артефактов – «единиц в виде поведенческого образца или материального продукта». В социальной психологии социальным представлениям отводится функция конструирования социальной реальности. Социальные представления рассматриваются «и как продукт и как процесс переработки психологической и социальной реальности» [141. С. 376]. Социальные представления, свойственные организации, образуют «глубинный уровень» ее культуры, детерминируя формирование определенных ценностей, поведенческих практик, норм, символов, ритуалов, традиций, мифов и так далее и отражающих индивидуальность этой организации, восприятие работниками себя и других в социальной среде, обеспечивающих уникальность, самосохранение и саморазвитие организации [245]. Таким образом, анализируя социально-психологическое содержание понятия «культурная характеристика», следует обратиться к анализу понятия «социальные представления», которые и составляют «ткань» культуры в социально-психологическом аспекте.

Социальное представление всегда относится к какому-либо объекту, – это всегда представление о каком-либо предмете, явлении, в основе всякого социального представления находится «отношение», оно всегда что-либо «значит» и что-либо интерпретирует, «сплавляет воедино перцепт и концепт, а также образность» [141. С. 378]. Структура каждого представления, как пишет С. Московичи, имеет фигуративную и символическую стороны. Представление



включает в себя образ и смысл, «оно соотносит со всяким образом смысл и относит ко всякому смыслу образ» (там же). Следовательно, рассмотрение «социального представления» как «базисной единицы культурной статики – элемента культуры», характеризующего ее, требует обращения к «смыслу» и «образу», составляющим структуру представления. На основании вышеизложенного можно выделить следующие элементы, позволяющие уяснить социально-психологическую сущность понятия «культурная характеристика»: *социальное представление, смысл.*

Согласно Э. Шейну в социально-психологическом аспекте в качестве артефактов могут рассматриваться как явления материального мира, так и конкретные поведенческие акты, и другие явления, которые можно наблюдать при вхождении в новую организацию [245. С. 38]. Следствием реализации нормотворческой, регулятивной функции социального представления является поведенческая норма. Так, согласно Э.Шейну, можно выделить *следующие элементы, раскрывающие социально-психологическое содержание понятия «культурная характеристика»: артефакт, поведенческая норма (декларируемая ценность), социальное представление.*

Основа каждой поведенческой нормы есть некое социальное представление. Сущностью каждого социального представления, является, как видно из определения С. Московичи, некий смысл. *Смысл, таким образом, является центральным содержанием понятия культурная характеристика.* Так как посредством социальных представлений осуществляется переход анализа от индивидуального к массовому сознанию [14. С. 243] культурные характеристики могут быть выделены для группы и отдельной личности и являются адекватным базисом сравнения личности и группы, в частности, организации.

*Социально-психологическое содержание понятия «культурная характеристика» включает в себя: культурный смысл, коллективное представление, поведенческую норму (декларируемую ценность), артефакт*

*(поведенческий акт или образец материального продукта).*

*Понятие смысл является центральным содержанием понятия культурная характеристика в социально-психологическом аспекте.*

В отечественной психологической науке понятие «смысл» наиболее широко раскрыто в теории Д. А. Леонтьева [117], где смыслу отводится роль центрального понятия, посредством которого происходит становление личности, объясняется ситуативное развитие мотивации и регуляции деятельности, в зарубежной психологии – в рамках концепции социального конструктивизма, работах В. Франкла.

Смысл есть структурирующий восприятие реальности паттерн, обеспечивающий целостность и непротиворечивость образа реальности [7. С. 294]. В конструировании этого образа центральную роль играет коллективный опыт, взаимодействия и коммуникация [122. С. 53].

Смысл имеет культурную детерминацию и сам обладает культуродетерминирующей способностью. Таким образом, различия в смыслах, свойственных субъектам организационного взаимодействия должны порождать различия в образах реальности, свойственных этим субъектам и, как следствие, сложности во взаимодействии субъектов.

Так, А. В. Булгаков рассматривает различие в групповых смыслах как один из источников межгрупповых противоречий [40. С. 128].

В. Франкл раскрывая культуродетерминирующую способность смысла, акцентирует также философскую интерпретацию данного понятия, значимость категории «смысл» не только в рамках деятельности, но также смысле жизни как одного человека, так и смысле существования всего социума [227], то есть акцентирует связь этого понятия с этической составляющей, вопросом смысла бытия. Смысл, как социально-психологическая категория, не может быть адекватно рассмотрен без внимания к его философской, культурологической составляющей, анализа существующего в этих науках теоретического базиса изучения категории «смысл». Принимая во внимание становление

культурологической парадигмы социальной психологии, помимо социально-психологической концепции, рационально обратиться современному (постнеклассическому) направлению в теоретической культурологии - смыслогенетической культурологии [167, 168, 169, 170], рассматривающему культуру как «пространство дуальных оппозиций» [113]. Согласно данной концепции, культурное пространство, где сохраняется общность смысловых конструкций, едино. Границы между культурами (и субкультурами) - это границы в «понимании и ретрансляции смыслов» [169]. Это находит подтверждение и в социально-психологических теориях, в частности, работах В. Е. Семенова, рассматривающего искусство как межличностную коммуникацию и выделяющего сходство ценностной направленности и жизненного опыта, как факторы, способствующие сходному пониманию автором и реципиентом смысла художественного произведения. [195. С. 136-137]. В качестве инвариантных систем восприятия реальности в ордерной концепции организационной культуры выступают этические смыслы [7]. Таким образом, каждый объект социальной реальности соотносится в сознании индивида или группы с определенным личностным или культурным (межличностным) смыслом, сходство в смыслах, свойственных субъектам организационного взаимодействия обуславливает сходство их культурных характеристик, общее понимание социальной ситуации и эффективное взаимодействие в ней.

Причиной неэффективного организационного взаимодействия обусловлены различиями в культурных характеристиках, центральным ядром в которой является различие в культурных смыслах субъектов организационного взаимодействия.

Экспликация социально-психологического содержания понятия «культурная характеристика» позволяет рассматривать выделенные различными авторами (Л. Н. Аксеновской, Д. Мацумото, Г. Триандиса, Э. Шейна, Ч. Хэнди, Г. Хофстеде) категории изучения организационной культуры как имеющие

общее социально-психологическое содержание «культурные характеристики», позволяет выделить бинарные оппозиции культурных смыслов и предопределяемых ими социальных представлений, образующие культурные характеристики субъекта организационного взаимодействия (Приложение 1), что, в свою очередь, позволяет объединить эти элементы в одной модели.

Культурные характеристики могут быть выделены для коллективного субъекта организационного взаимодействия (организации, подразделения) и индивидуального субъекта организационного взаимодействия (личности отдельного работника) и являются адекватным базисом их сравнения и оценки эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия.

Выделенные нами культурные характеристики являются универсальными для анализа отдельной личности или группы, однако, употребление понятия «культурная характеристика» организации имеет определенную историю, которую мы далее кратко приведем.

*Культурные характеристики коллективного субъекта организационного взаимодействия – организации.* Важность параметров коллективизм-индивидуализм, отмечается всеми авторами. Л. Н. Аксеновская выделяет в качестве культурных характеристик организации коллективизм и корпоративизм [8. С. 36]. Важность параметра дистанция власти отмечается и Г. Хофстеде и Э. Шейном (рассматривающим ее посредством социальных представлений). Мужественность – женственность (согласно Г. Хофстеде) соотносится представлениями о целесообразном балансе между работой, семьей и личными делами у Э. Шейна, хотя сам он подчеркивает минимальную ценность градации культур на основании связи пола и ориентации в отношении деятельности в силу их основании на специфических западных представлениях [245. С. 152]. Избегание неопределенностей (Г. Хофстеде) соотносится с параметром высококонтекстность – низкоконтекстность культуры, долгосрочная /краткосрочная ориентация у Г. Хофстеде соотносится с «временными

горизонтами» Э. Шейна. Плюсом технологии комплексной диагностики культуры организации Г. Хофстеде является возможность количественной оценки указанных параметров, позволяющей оценить степень их проявления в организации [228, 283]. Для изучения культур организаций азиатских стран Г. Хофстеде и М. Бонд дополнительно вводят такой параметр как конфуцианская динамика [282].

Параметры, выделенные Ф. Тромпенаарсом также имеет сходства с выделенными Г. Хофстеде. Следует отметить, Ф. Тромпенаарсом было выделено большее количество параметров [216], предопределяющих межкультурные различия организаций, однако, Г. Хофстеде, обнаружил, что только два из семи выявленных Ф. Тромпенаарсом параметров могут быть подтверждены статистически: индивидуализм/достижение и универсализм/диффузность и сделал заключение, что оба эти параметра коррелируют с его собственным показателем индивидуализма [135].

Э. Шейн, определяя культуру как «сложившееся в процессе обучения и приобретения опыта отражение стремления группы к самосохранению и развитию», [245. С. 97] выделяет следующие базовые элементы культуры организации, предопределяющие способ адаптации к внешней среде: коллективные представления о миссии и стратегии «эти представления, пишет Э.Шейн, могут не осознаваться самими членами организации, однако их можно выявить при рассмотрении принимаемых стратегических решений» [245. С. 85], коллективные представления о целях, вытекающих из миссии организации, данная группа представлений является очень устойчивым элементом культуры; коллективные представления о средствах достижения поставленных целей; коллективные представления о критериях оценки результатов; коллективные представления о корректирующих мероприятиях; а также следующие элементы культурной статики, характеризующие организационную культуру (глубинные культурные представления, предопределяющие способ внутренней интеграции организации): коллективные представления о природе реальности и истине;

представления о природе времени и пространства; представления о человеческой природе; представления о подобающей деятельности; представления о природе человеческих отношений.

Элементы культурной статики, выделенные Э. Шейном для характеристики организационной культуры, соотносятся с параметрами, выделенными Ф. Клакхорн и Ф. Стродтбеком для дифференциации национальных культур. Последние дифференцировали культуры по пяти ценностным ориентациям: оценка врожденных человеческих свойств, взаимоотношения человека с природой, временной акцент, направленность активности деятельности, тип социальных взаимоотношений [286, 305]. Данные работы, взаимно обогащая друг друга, позволяют более детально изучить культурную специфичность организации.

Рассматривая параметрическую типологию культур Г. Хофстеде, можно определить выделяемые им параметры как бинарные оппозиции элементов культуры организации, каждый из которых обусловлен характерными социальными представлениями и культурными смыслами, то есть содержит определенные культурные характеристики.

Типологии подобные созданным Т. Диллом и А. Кеннеди [200], К. Камероном и Р. Куинном [87], Ч. Хэнди [229], в качестве параметров отнесения к какому-либо типу культуры выделяющие отраслевую принадлежность, специфику деятельности организации или основания наделения властью, содержат в каждом выделенном упомянутыми авторами типе культуры специфический набор культурных характеристик, поскольку эти факторы (отраслевая принадлежность, форма собственности и т.д.) регламентируются нормативными актами, особенностями технологического процесса, часто подчиненными строгим, не допускающими отклонений правилам и оказывают свое воздействие на формирование когнитивной сферы работников, формирование ими образа профессиональной деятельности, предопределяя тип и уникальные свойственные культуре характеристики

(артефакты, поведенческие нормы, социальные представления, культурные смыслы).

В литературе также можно встретить организационно-культурные типологии, основанные на восприятии гендерных различий и личностных особенностях лидера, степени принятия культуры работниками [2, 23, 24, 90, 136, 200] и других, теоретический анализ которых позволяет составить определенное представление об исследуемом феномене. Современные требования к ведению бизнеса определяют создание «научающихся организаций», к характеристикам которой причисляют: «способность сотрудников к системному мышлению, к изменению мышления, к групповому обучению на базе общего видения» [7. С. 41]. Согласно выполненному теоретическому анализу социально-психологического содержания понятия культурная характеристика, данные параметры, черты и особенности организационной культуры, рассматриваемые авторами на уровне артефактов, также отражены в культуре организации в свойственных ей социальных представлениях и культурных смыслах, анализ которых предполагает социально-психологический ракурс рассмотрения организационной культуры.

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить. Единой организационно-культурной типологии, способной адекватно отразить все многообразие элементов культуры организации, не существует и ее создание вряд ли возможно. Поэтому для описания отдельной организации, всего многообразия элементов организационной культуры, характеризующих организацию и влияющих на ее функционирование и развитие, более рациональной является параметрическая стратегия, а именно выявление максимально большего числа свойственных организации культурных характеристик, так как только учет культурной специфики организации может являться адекватным базисом принятия управленческих решений.

Согласно теоретическому анализу социально-психологического

содержания понятия «культурная характеристика», выделенные в менеджменте и других изучающих организационную культуру дисциплинах параметры, черты, характеризующие культуру организации, в ракурсе социально-психологического изучения организационной культуры являются не первопричиной, а следствием (находятся на уровне артефактов организационной культуры) и предопределены глубинными представлениями, культурными смыслами, свойственными организационной культуре.

---

*Культурные характеристики индивидуального субъекта организационного взаимодействия – личности*

Принцип культурного детерминизма личности в отечественной психологической науке воплощен в культурно-исторической психологии Л. С. Выготского [48]. Культурно-историческая психология Л. С. Выготского, называемая А. Асмоловым дисциплиной, венчающей знания о развитии человека [18], объясняя процесс социального развития личности в активном взаимодействии личности и среды, культуру которой интериоризирует личность в ходе своего развития, провозглашает тем самым невозможность постижения сознания вне культуры, [18] единство человека и мира, «существование мира в сознании и сознания в мире», взаимообусловленность культуры и личности [183]. Работы Л. С. Выготского, и других авторов культурно-исторической школы выступают приоритетным теоретико-методологическим обоснованием правомерности выделения культурных характеристик личности. Предпосылки, обосновывающие возможность выделения культурных характеристик личности, можно найти почти во всех действующих в социально-психологической науке подходах. Поскольку, как отмечают исследователи, все подходы за исключением, биогенетического [32], несмотря на то, что рассматривают различные уровни социальной детерминации (от межличностного до социокультурного), разделяют утверждение о культурной детерминации личности и интериоризации личностью свойственных той или иной культуре



норм, ценностей (элементов): социогенетический (в рамках которого впервые рассмотрен вопрос взаимосвязи культуры и личности Р. Бенедикт, М. Мид), интеракционистский, социально-экологический, необихевиористский, психоаналитический, когнитивистский [14, 32]. Культурная детерминация личности прослеживается в работах основоположников изучения национальных характерологических особенностей В. Вундта, Х. Штейнталя, М. Лацаруса и других представителей школы [психологии](#) народов. [154], в рамках которого аксиоматично принято утверждение о наличии в каждой культуре определенного свойственного ей типа характера, выявлены культурно-обусловленные черты личности, разработаны концепции национального характера [29]. Согласно работам данного направления, личность, сформированная в соответствии с определенным идеальным типом, свойственным, каждой культуре, понимается как культура, отраженная в индивидуальном поведении. Культура содержит «нормативный образ человека», который предопределяет специфику социализации [32. С. 34], особенности Я-концепции, локус контроля, ориентацию на индивидуальные или коллективные достижения и т.д., способствует формированию определенных поощряемых культурой качеств личности, которые приобретают статус ценности на уровне индивидуального сознания [135]. Выделение культурных характеристик личности свойственно также исторической психологии, трактующей личность как «набор социологических и культурных характеристик, предположительно используемых как модель поведения в изучаемой общности» [306]. Такое значение имеют понятия «базисная личность», «модальная личность», «этнический тип» (там же). Социальными психологами выявлены взаимосвязи культур и социального поведения, историко-географический детерминизм определенных качеств личности, предопределенность их свойственным этносу типом деятельности, адаптацией к условиям внешней среды и ее выживанию [217].

Согласно действующему в культурологии определению культурных характеристик эти элементы культуры являются ее культурными характеристиками, таким образом, правомерно утверждение о том, что личность интериоризирует характеристики культуры. Социальные нормы, которые определяются в культурологии как «культурные характеристики», в процессе социализации интериоризируются индивидом и становятся внутренними регуляторами его поведения, выступающими условием реализации активной позиции личности в деятельности. [119. С. 67]. Личность является продуктом и специфическим отражением тех культур, с которыми она взаимодействует и которые оказывали и оказывают влияние на ее формирование. Каждая личность является носителем уникальной культуры, обладающей уникальным набором культурных характеристик. [74. С. 258]. Д. Мацумото также предполагает, что культура — в такой же мере индивидуальный, психологический конструкт, как и социальный [135]. Свойственные личности культурные характеристики, способствуют формированию групповой идентичности, восприятию индивидом себя как части системы, имеющей специфические характеристики [12, 270]. Внутренние особенности личности – интериоризованные социальные ценности и нормы, заключенные в обыденном знании – социальные представления, впервые отмеченные Э. Дюркгеймом – регламентируют поведение личности в социуме одновременно с внешними факторами [71]. Особенности (характеристики) культуры, в которой формировалась личность, становясь ее внутренними регуляторами поведения, (культурными характеристиками личности), предопределяют взаимодействие личности со схожей культурной средой, либо уже иной, отличной от той, в которой сформировалась личность [12, 270]. Сходные культурные характеристики представителей одной группы предопределяет их предрасположенность воспринимать, интерпретировать, оценивать, и действовать в определенной ситуации похожим образом, и одновременно могут являться препятствием интеграции личности в новой

культуре. Весь жизненный путь человека может быть рассмотрен как процесс инкультурации [32. С. 35], поскольку на протяжении жизни каждый осваивает какую-либо профессию, является членом какого-либо трудового коллектива, то есть периодически оказывается в ситуации вхождения в новую культурную среду. Так как в современном обществе источниками формирования культуры (и культурных характеристик) личности выступает как социум в целом, так и профессиональные сообщества, учебные заведения как хранители культурно-профессиональной традиции [80].

Согласно культурно-исторической теории Л. С. Выготского, свойственные культуре (отраслевой, профессиональной, корпоративной) нормы, ценности, представления (которые определяются в культурологии как «культурные характеристики») в процессе социализации интериоризируются индивидом и становятся внутренними регуляторами его поведения. Совокупность свойственных работникам одной организации (членам одной группы [176]) социальных представлений, норм образует культуру организации (группы) [245]. Личность руководителя и новых членов рабочей группы (совокупность интериоризованных ими смыслов, представлений, норм и т.д.) образуют культуру организации, обладающую определенными культурными характеристиками.

В современном обществе (во всех странах) можно наблюдать тенденцию уменьшения различия национально-культурных характеристик и усиление значимости различий культурных характеристик, обусловленных профессиональной и корпоративной принадлежностью [135, 217], что вызвано возрастанием влияния профессиональной культуры, увеличением продолжительности периода профессиональной подготовки, тенденции глобализации бизнеса, влиянием многонациональных корпораций, предъявляющих жесткие унифицированные стандарты к работникам вне зависимости от их национальной принадлежности и формирующих, таким образом, определенные культурные характеристики, не обусловленные

национальной культурой, практикой межнационального сотрудничества в бизнесе, и можно ожидать, что влияние профессиональной культуры на социальное развитие личности будет только усиливаться [229]. О чем, в частности, свидетельствует выделение исследователями отраслевого уровня культуры как промежуточного между национальным и организационным [165].

Все возрастающая культурная вариативность современного общества, наряду с индивидуальными различиями в культуре, определяющимися мерой принятия личностью культурных смыслов, а также ценностей, установок, представлений свойственных культуре [135], предопределили целесообразность изучения культурных характеристик личности отдельного работника. В России изучение совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, в частности, организации и личности, становится еще более актуальным в связи с быстротой происходящих в ней социально-экономических изменений, активизирующихся процессов трудовой миграции.

*Культурные характеристики субъектов организационного взаимодействия*

Социально-психологическое содержание понятия «культурная характеристика» субъекта включает в себя: артефакт (поведенческий акт или образец материального продукта), поведенческую норму (декларируемую ценность), социальное представление, культурный смысл. Понятие культурный смысл является центральным содержанием понятия культурная характеристика.

Сходство в смыслах обуславливает сходство культур, различие в культурах обусловлено содержательным различием культурных смыслов субъектов организационного взаимодействия.

Сходные культурные характеристики участников организационного взаимодействия предопределяет их потенциальную предрасположенность воспринимать, интерпретировать, оценивать, и действовать в определенной ситуации похожим образом, что обуславливает эффектность этого

взаимодействия.

Нами выделены 33 культурные характеристики субъектов организационного взаимодействия, содержание которых мы рассмотрим далее. Эти культурные характеристики включены нами в методику после процедуры выделения эмпирических референтов выделенных 33 культурных характеристик, разделенных на 12 групп по элементам организационной реальности: организация, работник, деятельность, взаимодействие со средой, способ реализации карьеры, обучение и инновации, способ распределения ресурсов, человеческие взаимоотношения, реальность и истина, время, пространство, отклонения от нормативного поведения.

*В группу «организация» входят культурные характеристики*, которые включают: 1) культурные смыслы «социальная ответственность», «достижение финансового результата», «инновации», обуславливающие представление о предназначении организации.

*Культурная характеристика 1 включает культурные смыслы* «социальная ответственность», «достижение финансового результата», «инновации», обуславливающие представление о предназначении организации. На уровне смыслов данная категория основывается на работах Л. Н. Аксеновской [7, 8, 9], которой в ордерной концепции организационной культуры выделяются бинарные оппозиции базовых этических смыслов. Эти этические смыслы оказывают свое влияние на формирования представлений в отношении различных элементов организационной реальности (артефактов).

На основании выделенных Л. Н. Аксеновской пары базовых этических смыслов «смерть - жизнь» и «улучшение – ухудшение», а также функциональных этических смыслов «забота о семье», «забота о победе», «забота о праведности» выделены **культурные смыслы** социальная ответственность, достижение финансового результата, инновации, предопределяющие **представление** о предназначении, миссии (смысле жизни) организации, целях деятельности и ежедневной работы, которые **на уровне**

**артефактов** выражаются в направленности деятельности организации на заботу о работниках; достижение наивысшего финансового результата; внедрение инновационных технологий, развитие и рост организации.

*В группу «работник» входят культурные характеристики*, которые включают: 2) культурные смыслы «самосовершенствование», «социальное признание», «забота о семье», «обеспечение благосостояния», обуславливающие представление о смысле жизни, 3) базовые этические смыслы «ответственность», «безответственность», 4) культурные смыслы «традиционализм», «новаторство», 5) культурные смыслы «самосовершенствование», «гедонизм», обуславливающие представления о свойстве человеческой природы.

*Культурная характеристика 2* включает культурные смыслы «самосовершенствование», «социальное признание», «обеспечение благосостояния», «забота о семье», обуславливающие представление о смысле жизни. На уровне смыслов данная категория основывается на работах Л. Н. Аксеновской [7, 8, 9], которой выделяются бинарные оппозиции базовых этических смыслов «смерть - жизнь» и «улучшение – ухудшение». Выделенные культурные смыслы обуславливают представление о смысле жизни, профессиональной деятельности и ежедневной работы и определяют наличие в культуре организации определенных поведенческих норм (декларируемых ценностей). Культурный смысл «самосовершенствование» обуславливает представление о смысле ежедневной работы в профессиональном развитии. Культурный смысл «социальное признание» обуславливает представление о смысле ежедневной работы в продвижении по карьерной лестнице. Эти смыслы предполагают профессиональное развитие (жизнь). Культурные смыслы «обеспечение благосостояния» и «забота о семье», обуславливающие представление о смысле ежедневной работы только в получении материального вознаграждения и не противоречии интересами семьи, соответственно. Они не предполагают профессиональное развитие и

совершенствование, то есть профессиональное «умирание».

*Культурная характеристика 3* включает базовые этические смыслы «ответственность – безответственность», предопределяющие представление об ответственности (безответственности) как свойствах человеческой природы. Данная бинарная оппозиция базовых этических смыслов выделена Л. Н. Аксеновской [8, 9]. Косвенно данный параметр рассматривался многими авторами. На уровне представлений в качестве теоретического базиса выступают работы Э. Шейна, в которых анализируются представления о природе человека (позитивна, негативна или нейтральна, изменчива или устойчива). Ф. Клакхорн и Ф. Стродтбек [287, 305] изучали данную категорию представлений в национальной культуре. На уровне артефактов параметр ответственность - безответственность предполагает отношение к людям как к существам априори рациональным, стремящимся к самоактуализации, развитию своего потенциала, успехам в избранном виде деятельности, ответственным за ход своей жизни, дело и т.д. либо наоборот - отношение к человеку как к существу стремящемуся избежать какой-либо деятельности, к минимизации собственных усилий, не способному самостоятельно ставить цели и достигать результата, нуждающемуся в жестком контроле и является базисом построения различных теорий мотивации. Системно проанализировал данную категорию Г. К. Триандис [217].

*Культурная характеристика 4* включает культурные смыслы «традиционализм», «новаторство», обуславливающие представление о новаторстве (либо традиционализме) как свойстве человеческой природы.

Показатель традиционализм-новаторство согласно Г. К. Триандису [217], предполагает представление о творческой природе человека, когда он рассматривается как потенциальный создатель чего-то нового, либо природной ориентации человеческой личности на традиции, соблюдение имеющихся устоев. В первом случае как положительные рассматриваются креативные способности, открытость новому, во втором – приверженность традициям,

креативные способности, наоборот, будут оценены отрицательно. Согласно Г. К. Триандису, в первом случае также можно ожидать большей когнитивной сложности.

*Культурная характеристика 5* включает культурные смыслы «самосовершенствование», «гедонизм», обуславливающие представления о самосовершенствовании (гедонизме) как свойстве человеческой природы.

Аналогично представлению об ответственности, данный параметр рассматривался многими авторами. На уровне смыслов в качестве теоретического базиса выступают выделенные Л. Н. Аксеновской [8, 9] базовые этические смыслы «ухудшение-улучшение». На уровне представлений в качестве теоретического базиса выступают работы Э. Шейна, который анализировал представления о природе человека (позитивна, негативна или нейтральна, изменчива или устойчива) в организационной культуре. В национальной культуре их изучали Ф. Клакхорн и Ф. Стродтбек [286, 305]. На уровне артефактов данную категорию изучали авторы различных теорий мотивации [137, 145]. Отношение к людям как к существам априори рациональным, стремящимся к самоактуализации, развитию своего потенциала, успехам в избранном виде деятельности, ответственным за ход своей жизни, дело и т.д. либо наоборот - отношение к человеку как к существу стремящемуся избежать какой-либо деятельности, к минимизации собственных усилий, не способному самостоятельно ставить цели и достигать результата, нуждающемуся в жестком контроле. Гуманистические теории мотивации и большая часть современной литературы по менеджменту руководствуются представлением о человеке, как ответственном существе, теории этапа становления науки управления [137, 145], напротив, руководствовались представлениями о человеке как существе безответственном, нуждающемся в контроле. В числе современных российских организаций можно найти примеры руководствующихся как одними, так и другими представлениями.

***В группу «деятельность» входят культурные характеристики,***



которые включают: 6) культурные смыслы «свобода», «предопределенность», обуславливающие представление о свободе выбора жизненной миссии и подобающей деятельности; 7) культурные смыслы «признание», «саморазвитие», обуславливающие представление об успехе; 8) культурные смыслы «тождественность», «различие», обуславливающие представление о мужской и женской роли; 9) культурные смыслы «индивидуальная работа», «работа в команде», обуславливающие представление о стиле совместной деятельности; 10) культурные смыслы «предопределенность неудач личными качествами», «внешними обстоятельствами», обуславливающие представление о причинах неудач деятельности; 11) культурные смыслы «предопределенность успехов личными качествами», «внешними обстоятельствами», обуславливающие представление о причинах успехов деятельности.

*Культурная характеристика 6* включает культурные смыслы «свобода» - «предопределенность», обуславливающие представление о свободе выбора жизненной миссии и подобающей деятельности.

Теоретическим базисом, обосновывающим данную культурную характеристику является работа Л. Н. Аксеновской и выделенные ею базовые этические смыслы (улучшение – ухудшение) [8, 9]. Данная категория имеет также и дополнительное эмпирическое основание, поскольку была включена в разрабатываемые модель и метод по результатам проведения фокус-группы.

*Культурная характеристика 7* включает культурные смыслы «признание», «саморазвитие», обуславливающие представление об успехе (улучшении). Теоретическим базисом, обосновывающим данную культурную характеристику, является работа Л. Н. Аксеновской [8, 9] и выделенные ею базовые этические смыслы (улучшение – ухудшение), эмпирическое основание - проведение фокус-группы.

*Культурная характеристика 8* включает культурные смыслы «тождественность», «различие», обуславливающие представление о мужской и женской роли. Теоретическим основанием включения в разрабатываемые

модель и метод данной культурой характеристики послужили работы Г. Хофстеде (выделенный им параметр мужественность – женственность [144, 228], а также работы Г. К. Триандиса [217] анализирующего гендерное неравенство в современном мире, полоролевые стереотипы. Представление о тождественности мужской и женской роли рассматривал также Э. Шейн [245], однако оценивал его неоднозначно.

На этой характеристике организационной культуры отразились как объективно существующая способность женщин/мужчин к определенному виду деятельности, так и особенности национальной культуры. Традиционно представления о подобающей деятельности женщин и мужчин в обществе предопределялись способами ведения хозяйства. В современных условиях информационного общества с высоким уровнем развития технологий и компьютеризации процессов производства объективная составляющая закрытости для женщин некоторых видов деятельности нивелируется, однако социокультурные барьеры, выраженные в представлениях о подобающей для женщин/мужчин деятельности, равенстве/неравенстве их способностей остаются. Объективная статистика и практика бизнеса, структур государственной власти в России и за рубежом свидетельствуют о доминировании мужчин на высших иерархических уровнях власти, ограниченности возможности женщин в построении вертикальной карьеры. Это можно объяснить представлениями о доминирующей роли/лучших способностях мужчины к управленческой деятельности/карьерному росту, представлениями о приоритете семьи для женщины, свойственными и мужчинам и женщинам. В организациях, культурам которых свойственны представления о доминирующей роли мужчин, где женщинам отводятся второстепенные роли, вертикальная карьера женщины и часто выполнение работником-женщиной своих должностных обязанностей будут затруднены вне зависимости от профессиональной компетентности. Согласно Г. Хофстеде, в организационных культурах с высоким показателем женственности, не только

господствует представление о тождественности мужской и женской ролей, но также представление о большей ценности качества жизни по отношению к успеху и признанию, ориентация на равенство, а не доминирование и конкуренцию, чувство солидарности, сопричастности, сочувствие к менее успешным членам группы и представление о необходимости помогать им. Культурам с высоким показателем мужественности свойственно представление о значимости карьерного роста, примат личного успеха по сравнению с межличностными отношениями в группе, представление о решительности и самоуверенности как позитивных качествах. Параметр мужественность/женственность коррелирует с параметром индивидуализм-коллективизм, в культурах с высоким показателем женственности наблюдается также более высокие показатели коллективизма [135, 217, 283].

*Культурная характеристика 9* включает культурные смыслы «индивидуальная работа», «работа в команде», обуславливающие представление о стиле совместной деятельности. Данная культурная характеристика выделена из параметра «индивидуализм – коллективизм», который оказывает огромное влияние на национальную и организационную культуры, изучается авторами в различных аспектах (на уровне артефактов, представлений) Д. Мацумото [135], С. Московичи [141], Г. Хофстеде [283], Э. Шейн [245], Г. Триандис [217]), коррелирует с многими другими параметрами культуры, и некоторыми авторами, в частности, Г. К. Триандисом, трактуется как «культурный синдром». В силу важности параметра «индивидуализм-коллективизм» в разрабатываемой в данном диссертационном исследовании социально-психологической модели совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и методике данный параметр представлен в категории «деятельность» и «человеческие отношения», но в форме различных эмпирических референтов.

*Культурная характеристика 10* включает культурные смыслы «предопределенность неудач личными качествами», «внешними

обстоятельствами», обуславливающие представление о причинах неудач деятельности. Теоретическим базисом выступают работы Г. Триандиса, Д. Мацумото. Тенденции индивидуализма – коллективизма влияют на формирование я-концепции личности [135, 217, 302]: в коллективистских культурах люди более склонны характеризовать себя в терминах коллективного Я, приписывать успехи в деятельности внешним обстоятельствам и заслугам группы, неудачи в деятельности – приписывать себе, в индивидуалистических – культурах, напротив, заслуги приписываются личности, неудачи – группе и внешним факторам. Согласно упомянутым авторам, в некоторых этносах этот параметр имеет продолжительные культурные традиции, в силу чего проявляется более ярко (коллективизм в Японии, Индии, многих регионах Африки, Азии и Латинской Америки [217. С. 210], индивидуализм в США и других англоязычных странах), хотя в этих странах также наблюдается некоторая вариативность проявления тенденций индивидуализма-коллективизма и формирования я-концепции с течением времени и в зависимости от социального статуса, образования, возраста, гендерной принадлежности, опыта межкультурной коммуникации индивидов (там же).

**Культурная характеристика 11** включает культурные смыслы «предопределенность успехов личными качествами», «внешними обстоятельствами», обуславливающие представление о причинах успехов деятельности. Теоретическим обоснованием выделения данной культурной характеристики выступают работы аналогично культурной характеристике 10.

---

**В группу «взаимодействие со средой»** входят культурные характеристики, которые включают: 12) культурные смыслы «преобразование себя», «гармония», «преобразование среды», обуславливающие представление о взаимодействии с окружающей средой.

**Культурная характеристика 12** включает культурные смыслы

«преобразование себя», «гармония», «преобразование среды», обуславливающие представление о взаимодействии с окружающей средой. В качестве теоретического обоснования данной культурной характеристики выступают работы Э. Шейна [245], рассматривающего представления о подобающей деятельности по отношению к окружающей среде. Работы Ф. Клакхорн и Ф. Стродтбека [286], Г. Триандиса [217], анализирующих представления о взаимоотношении человека с природой. Применительно к анализу организационной культуры Э.Шейн варьируют данную группу представлений по шкале подчинение окружающей среде, гармония с ней, преобразование среды. Эти представления детерминируют пассивное или активное реагирование на изменение окружающей среды, в том числе организационной. Существуют данные [217. С. 148], что пассивное реагирование более характерно для коллективистов, активное – для индивидуалистов.

***В группу «способ реализации карьеры» входят*** культурные характеристики, которые включают: 13) культурные смыслы «причастность», «независимость», обуславливающие представления о принципах сотрудничества с организацией и способах реализации карьеры.

*Культурная характеристика 13 включает* культурные смыслы «причастность», «независимость» обуславливающие представления о принципах сотрудничества с организацией и способах реализации карьеры.

Данная культурная характеристика была включена в разработанную модель на основании теоретического анализа истории изучения организационной культуры в социальной психологии с целью отражения культурной специфики управленческой деятельности российских организаций. Согласно В. И. Машкову [136], если взять за основу принцип приоритета главных функций, можно выделить самоорганизующийся и установочный типы организационных культур. Свойствами первой являются преданность традициям, дружба, доверие. Успех таких команд определяется здоровым

внутренним климатом и заботой о людях. Организации подобного типа приветствуют командный стиль работы, участие людей в бизнесе и согласие [136. С. 136]. Организации самоорганизующегося (адхократического) типа, напротив, ориентированы на риск, новаторство, готовность к изменениям, встрече с новыми вызовами времени и внешней среды. В таких организациях поощряется конкуренция между работниками, часто единственным мотивирующим фактором является денежное вознаграждение. Аналогичным образом часто в качестве противоположных полюсов культур выделяются американская и японская модели [136. С. 147]. Вместе с тем, в связи со стремительно произошедшими изменениями в политико-экономической ситуации в нашей стране, многие традиции управления, свойственные советской промышленности, были отвергнуты, новые еще не сформированы, не прошли проверку временем. В практике управления персоналом российских предприятий наблюдаются различные подходы: как попытки сохранить советские традиции, так и экстраполировать американский опыт на деятельность российских компаний. В настоящий момент не существует единых представлений о способе построения карьеры (смена места работы, высокая «текучесть» кадров оценивается как позитивный и как негативный фактор, дискуссионным является вопрос о распределении выпускников высших учебных заведений). Имеет место несформированность «узнаваемой» российской модели управления, неопределенность в отношении подходов к управлению персоналом в организациях и способах построения карьеры у работников. В исследованиях, посвященных изучению лояльности персонала российских организаций, и факторов, способствующих уходу из компании [55], можно выделить в качестве причин как характеристики партисипативной, так и адхократической культуры. В отечественной литературе также можно найти данные предлагающие различные способы построения карьеры.

С целью изучения представлений о способе реализации карьеры, свойственных российским работникам, в ходе разработки модели и методики,

нами было предпринято эмпирическое исследование [197]. Результаты исследования также показали отсутствие единых представлений о способе построения карьеры у современных молодых специалистов. Различие в представлениях о способе построения карьеры у представителей одной профессиональной направленности свидетельствует об отсутствии единых представлений о способе построения карьеры даже в рамках одной профессиональной культуры.

***В группу «обучение, инновации» входят*** культурные характеристики, которые включают: 14) культурные смыслы «открытость новому», «сохранение стабильности», обуславливающие представление о целесообразности постоянного обучения.

*Культурная характеристика 14* включает культурные смыслы «открытость новому», «сохранение стабильности», обуславливающие представление о целесообразности постоянного обучения. Теоретическим обоснованием данной культурной характеристики явились воззрения Ч. Хэнди и других зарубежных и отечественных авторов, выделяющих обучение и инновации как важную характеристику организации и определенный тип современной организации - «научающиеся организации» [229, 276, 285, 292, 295, 296, 308]. Актуальность данной культурной характеристики обусловлена также и особенностями современной экономической ситуации, предъявляющей повышенные требования к конкурентоспособности, адаптивности предприятий.

***В группу «способ распределения ресурсов» входят*** культурные характеристики, которые включают: 15) культурные смыслы «взаимность» (коллективное использование), «иерархия», «равенство», «соразмерность», обуславливающие представления о способе распределения ресурсов и вознаграждений.

*Культурная характеристика 15* включает культурные смыслы «взаимность» (коллективное использование), «иерархия», «равенство», «соразмерность», обуславливающие представления о способе распределения

ресурсов и вознаграждений. Э. Шейн [245] рассматривает способ распределения ресурсов в отношении планирования финансовой политики организации, в разрабатываемой модели приоритетным является способ распределения ресурсов в контексте построения системы мотивации. Представления о должном способе распределения ресурсов подробно анализируются Г. К. Триандисом [217]. Они включают: примат коммунального распределения, иерархии, равенства, пропорциональности и соотносятся с представлениями о коллективистском - индивидуалистическом способе деятельности как должном. Согласно Г. К. Триандису, принцип коммунального распределения благ в большей степени коррелирует с горизонтальным коллективизмом. В нашей стране господство представлений о примате коллективного использования до недавнего времени было характерно не только для семейных отношений, но и для организационных, причем коллективные представления такого рода, свойственные работникам, могут негативно влиять на структуру их мотивационной сферы, предопределяя стремление минимизировать трудозатраты отдельным работником [158]. Принцип распределения ресурсов на основании иерархии (властных полномочий), когда лицо, наделенное большей властью получает большую часть ресурсов – в большей степени соотносится с вертикальным коллективизмом [217. С. 209]. Представления о справедливости распределения ресурсов на основе равенства характерен для коллективистских и индивидуалистических культур. «Идея равенства используется, когда имеется в виду и равенство возможностей и равенство результатов» [217. С. 193]. Принцип пропорциональности получаемых ресурсов характерен для представления об индивидуалистическом стиле деятельности как должном и предполагает эквивалентный обмен ресурсами (там же).

**В группу «человеческие взаимоотношения» входят** культурные характеристики, которые включают: 16) базовые этические смыслы «сотрудничество», «борьба», обуславливающие представление о базовых



формах человеческих отношений; 17) культурные смыслы «приоритет общих целей», «приоритет собственных целей», 18) «сплоченность и согласие», «самовыражение», 19) «сплоченность группы», «достижение цели группы», обуславливающие представления об отношениях членов ин-группы; 20) культурные смыслы «уважение к авторитетам», «уважение к принятым нормам», «самоуважение», обуславливающие представления о значимых других; 21) культурные смыслы «закрытость», «открытость», обуславливающие представления об отношениях к членам аут – группы и новым членам группы.

*Культурная характеристика 16* включает базовые этические смыслы «сотрудничество», «борьба», обуславливающие представление о базовых формах человеческих отношений. Теоретическим обоснованием данной культурной характеристики явилась работа Л. Н. Аксеновской [7, 8, 9] и выделенные ею базовые этические смыслы «сотрудничество», «борьба».

*Культурная характеристика 17* включает культурные смыслы «приоритет общих целей», «приоритет собственных целей» обуславливающие представления об отношениях членов ин-группы.

*Культурная характеристика 18* включает культурные смыслы, «сплоченность и согласие», «самовыражение», обуславливающие представления об отношениях членов ин-группы. Теоретическим обоснованием данных двух (17, 18) культурных характеристик явились работы авторов, анализирующих параметры индивидуализм-коллективизм, эмпирическим – проведение фокус-группы.

Параметр индивидуализм-коллективизм вызвал, как уже отмечалось, большое количество исследований [135, 144, 217, 228]. В контексте представлений о природе человеческих отношений индивидуализм-коллективизм, в организационной культуре рассматривается Э. Шейном [245], национальной культуры - Ф. Клакхорн и Ф. Стродтбек [286], системно проанализированы культурные синдромы индивидуализм-коллективизм Г. К. Триандисом, Д. Мацумото. М. Бонд, Ф. Тромпенаарс, Г. Хофстеде

анализировали данный параметр на уровне артефактов. Примером организационной культуры, которой свойственны представления об индивидуалистическом стиле деятельности как должном является культура личности (культура Диониса) в типологии Ч. Хэнди и «Спекулятивная культура» в типологии Т. Дилла и А. Кеннеди. Представители индивидуалистических культур, согласно Д. Мацумото, с большей вероятностью будут дифференцировать личное время и время компании и считать первое более важным, чем коллективисты. В индивидуалистических культурах более распространено представление о значимости свободы, инициативы. В коллективистских культурах будут присутствовать представления о негативном характере этих качеств. Существуют культуры, где показатели индивидуализм-коллективизм имеют определенную выраженность и стабильность [217]. В нашей стране, по мнению авторов [8], в силу традиции русской общины можно наблюдать характеристики «коллективизм – корпоративизм». Также, в силу произошедших в недавнем прошлом изменений можно наблюдать экстремальные формы индивидуализма, поэтому адекватная оценка данной категории представлений в ходе социально - психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия имеет большую прогностическую ценность.

*Культурная характеристика 19* включает культурные смыслы «сплоченность группы», «достижение цели группы», обуславливающие представления об отношениях членов ин-группы. Теоретическим обоснованием данной культурной характеристики являются работы Г. К. Триандиса [217. С. 209], которым выделяются две разновидности коллективизма, первый акцентирует важность служения группе (вертикальный коллективизм), что находит выражение в соответствующих культурных смыслах и коллективных представлениях о важности служения группе, второй (горизонтальный коллективизм) – взаимозависимость и единство, что также отражено в структуре культурных смыслов и коллективных представлений.

Целесообразность включения данной культурной характеристики в разработанные социально - психологические модель и метод обусловлена сложностью, разноаспектностью коллективистских тенденций в культуре.

*Культурная характеристика 20* включает культурные смыслы «уважение к авторитетам», «уважение к принятым нормам», «самоуважение», обуславливающие представления о значимых других. Теоретическим базисом выделения данной культурной характеристики явились следующие работы. Э. Шейн рассматривал данную категорию в рамках представлений о природе человеческих отношений. Тип социальных отношений (линейный/параллельный/индивидуалистический) в национальных культурах рассматривались Ф. Клакхорн и Ф. Стродтбеком [286], Д. Мацумото [135], Г. К. Триандисом [217], согласно которому, представления о целесообразности ориентации поведения на модели поведения и оценку лиц более высокого иерархического уровня характерно для вертикального коллективизма. В такой культуре преобладают представления о доминировании целей группы по отношению к личным целям, важности высокой оценки членов ин-группы, находящихся на более высоких ступенях иерархии. Параллельный тип социальных взаимоотношений предполагает преобладание социальных представлений о важности уважения принятых норм и межличностного взаимодействия с членами одного социального статуса, ориентацию поведения на их оценку [217]. Данные представления соотносятся с представлениями о должном способе распределения ресурсов: представители культур, ориентированных на линейный тип социального взаимодействия будут также привержены представлениям о справедливости распределения ресурсов на основании иерархии. Ориентация в представлениях на собственную оценку и потребности будет, согласно Г. К. Триандису, с большей вероятностью соотносится с представлением об индивидуалистическом стиле деятельности как должном и представлениями о справедливости распределения ресурсов на основании пропорциональности трудозатрат и результата.

*Культурная характеристика 21* включает культурные смыслы «закрытость», «открытость», обуславливающие представления об отношениях к членам аут – группы и новым членам группы. Теоретическим базисом включения данной культурной характеристики в разрабатываемую модель являются работы Д. Мацумото, Г. К. Триандиса, Э. Шейна, которые также рассматривали представления о взаимоотношениях и феномен индивидуализма-коллективизма. Данная культурная характеристика предопределяет взаимоотношения членов группы между собой и взаимоотношения с членами других групп. Согласно Г. К. Триандису, в коллективистских культурах прослеживается тенденция большей взаимозависимости, сотрудничества, сопричастности между членами ин-группы, в коллективистских группах выше уровень сплоченности, ориентация на достижение целей группы, однако, по отношению к представителям аут-групп, представители коллективистских культур могут быть более негативно настроены, чем представители групп с индивидуалистической культурой, коллективисты в большей степени взаимодействуют с представителями своей группы, чем чужой [217]. Индивидуалистические культуры, напротив не предполагают жесткой градации социального окружения на членов ин- и аут-групп, кроме того представители индивидуалистических культур склонны к большему числу социальных контактов при меньшей личностной вовлеченности в общение, обладают большей коммуникативной компетентностью, в связи с чем потенциально могут достичь больших результатов в деятельности, предполагающей интенсивное общение с незнакомыми/малознакомыми людьми (там же). Лояльность представителей индивидуалистической культуры к организации ниже, чем у коллективистов [135]. Коллективисты вследствие преобладания в их культуре представлений о значимости целей группы, чувства сопричастности к группе, большей эмоциональной вовлеченности в межличностное общение с представителями своей группы, обладают большей потенциальной возможностью преуспеть в деятельности, где эти качества более значимы.

Организации с коллективистским типом культуры будут, следовательно, более закрыты для новых членов, чем индивидуалистические, в первых соответственно требуется более детальная разработка мероприятий по адаптации новых работников. В то же время организациям и индивидуалистическим типом культуры целесообразно, особенно если они придерживаются стратегии продолжительного найма, повышенное внимание к мероприятиям по формированию лояльности персонала. Организационным культурам компаний коллективистского типа будут свойственны представления о значимости не только достижения целей деятельности, но также и межличностных взаимоотношений в коллективе, отношения между руководителем и подчиненными будут строиться по модели семейных (что характерно для японской модели [16, 131, 135]).

*В группу «реальность и истина» входят* культурные характеристики, которые включают: 22) культурные смыслы «практический опыт», «теоретические знания», обуславливающие представление о личностном потенциале, представления о важности теории или эмпирики; 23) культурные смыслы «универсальность», «уникальность», обуславливающие представление о характере явлений окружающего мира и представления о принципах познания окружающего мира; 24) культурные смыслы «устойчивость к риску», «стабильность», обуславливающие представления о допустимом уровне неопределенности и риска в деятельности; 25) культурные смыслы «достижение», «обладание», обуславливающие представления о следствиях принадлежности к группе, представления о статусе, представления о базисе оценки работника.

*Культурная характеристика 22 включает* культурные смыслы «практический опыт», «теоретические знания», обуславливающие представление о личностном потенциале, представления о важности теории или эмпирики. Теоретическим обоснованием данной культурной характеристики являются работы Э. Шейна, анализировавшего влияние данных социальных

представлений на внутрифирменные процессы и процедуры [245], Г. К. Триандиса [217], рассматривающего их на уровне национальной культуры, и выделившего также параметр идеализм-прагматизм, с которым соотносится данная группа представлений. Параметры морализм-прагматизм, выделенные Дж. Инглэндом, которые также анализировались Э. Шейном. Данная группа социальных представлений оказывает значимое влияние на характер и процедуру принятия организационных решений, выбор параметров оценки работников. Так, в случае наличия представлений о приоритете теории в определении реальности/ истинности того или иного решения, принимаемые решения будут предопределяться теоретическими постулатами, приоритет будет отдаваться работникам, обладающим более высоким формальным уровнем квалификации, распределение властных полномочий/принятие управленческих решений будет осуществляться на основании предписываемого статуса в соответствии с квалификацией. В случае наличия представлений о примате эмпирики в определении реальности и истинности принимаемые решения будут основываться на эмпирических данных, предыдущем опыте. Наиболее профессионально компетентными будут признаваться работники обладающие большим опытом и лучшими практическими достижениями, формальному уровню квалификации, наоборот, будет уделяться меньшее значение [245].

*Культурная характеристика 23* включает культурные смыслы «универсальность», «уникальность», обуславливающие представление о характере явлений окружающего мира и представления о принципах познания окружающего мира.

Теоретическим обоснованием данной культурной характеристики являются работы Э. Шейна, Г. К. Триандиса, выделенные Э. Холлом высококонтекстные и низкоконтекстные культуры (данный параметр также анализировался Э. Шейном) [217, 245], работы Ф. Тромпенаарса, рассматривающего параметры универсализм, предполагающий одинаковые

правила для всех – партикуляризм, базирующийся на представлении об уникальности, диффузное – конкретнее как возможность/невозможность экстраполяции модели отношений на другие отношения [216].

*Культурная характеристика 24* включает культурные смыслы «устойчивость к риску», «стабильность», обуславливающие представления о допустимом уровне неопределенности и риска в деятельности.

Категория риск, также как и категория время, анализируется не только в организационной культуре, менеджменте, кросс-культурных исследованиях, но также является предметом осмысления философии, культурологи, поэтому в качестве теоретического обоснования данной культурной характеристики можно привести работы многих авторов.

На уровне представлений риск (представления о допустимом уровне неопределенности риска) анализировался Э. Шейном [245], на уровне артефактов – Г.Хофстеде [228]. Отношение к риску явилось базисом разработки различных организационно-культурных типологий в менеджменте (Т. Дилл и А. Кеннеди [200], Г. Минцберг [138] и другие). Данный параметр отражает готовность к ситуации с неопределенным исходом, стремлению к риску/избеганию риска в деятельности. Г. Хофстеде выделил данный показатель в один из пяти, значимых для диверсификации культур, он также соотносится с параметром высококонтекстность - низкоконтекстность культуры Э. Шейна [245]. «На рисковое поведение, помимо прочих, оказывают влияние национально – культурные особенности» [66. С. 244], в связи с чем в качестве приоритетны для выделения данной культурной характеристики следует упомянуть работы российских авторов, например, О. С. Дейнека, которой были обнаружены значимые различия в отношении к риску у американцев и русских [66. С. 250].

Организационным культурам, которым свойственен культурный смысл «стабильность» свойственны также и представления о необходимости четкого инструктирования и регламентации выполнения задания подчиненным,

повышенного внимания к методам работы, недопустимости отклоняющегося поведения. В организациях, где доминирует культурный смысл «устойчивость к риску» свойственен высокий уровень неопределенности, присутствует представление о важности всего нового, необходимости уважения/внимания к отличным от большинства точкам зрения, представления о нормах и правилах, как препятствующих развитию конструктах, представление о возможности варьировать методы выполнения работ, оставление их на усмотрение работника при внимании к результатам деятельности. В культурах с высоким уровнем избегания неопределенности присутствует представление о важности избегания неудач. Таким культурам, как правило, свойственно представление о важности специальной квалификации для осуществления деятельности, в том числе управленческой деятельности, представление о нежелательности конфликтов и конкуренции в организации, высокое стремление избегания неопределенностей также соотносится с представлениями о целесообразности долгосрочного планирования. Г. Триандис отмечает, что низкий уровень неопределенности коррелирует с представлениями о коммунальном (по потребностям) способе распределения ресурсов. Т. Дилл и А. Кеннеди также выделяли степень риска, приемлемого организационной культурой (совместно со скоростью обратной связи) в качестве значимых характеристик культуры организации. Можно предположить, что индивиды, которым свойственен культурный смысл «устойчивость к риску» с большей вероятности успешно адаптируются и будут успешно функционировать в инвестиционных и спекулятивных культурах согласно градации упомянутых авторов. И наоборот, те, кому свойственен культурный смысл «стабильность» – в организационных культурах административного и торгового типов. Согласно организационно-культурной типологии Ч. Хэнди [229] можно предполагать доминирование культурного смысла «стабильность» в ролевой культуре (Культуре Апполона).

*Культурная характеристика 25* включает культурные смыслы «достижение», «обладание», обуславливающие представления о следствиях



принадлежности к группе, представления о статусе, представления о базисе оценки работника. В качестве теоретического обоснования данной культурной характеристики выступает концепция Э. Шейна [245], который рассматривал проблему распределения власти и статусов в контексте внутренней интеграции организации. Ориентацию на достижения статуса – социальное происхождение рассматривали также Г. К. Триандис [217], Ф. Тромпенаарс [216].

*В группу «время» входят* культурные характеристики, которые включают: 26) культурные смыслы «подвластность», «заданность», обуславливающие представление о возможности или невозможности управлять временем течения процессов; 27) культурные смыслы «умение управлять временем», «умение правильно оценивать», обуславливающие представление о профессионализме, 28) культурные смыслы «точность», «скорость», обуславливающие представления о приоритете в выполнении и оценке работ; 29) культурные смыслы «последовательное», «параллельное выполнение работ», обуславливающие представление о природе времени и способе планировании работ; 30) культурные смыслы «долгосрочная перспектива», «краткосрочная перспектива», обуславливающие представление о целесообразности срочности планирования; 31) культурные смыслы «соблюдение традиций», «соблюдение стандартов сегодняшнего дня», «ориентация на стандарты будущего», обуславливающие представление о прошлом, настоящем или будущем как эталоне.

*Культурная характеристика 26* включает культурные смыслы «подвластность», «заданность», обуславливающие представление о возможности или невозможности управлять временем течения процессов

*Культурная характеристика 27* включает культурные смыслы «умение управлять временем», «умение правильно оценивать», обуславливающие представление о профессионализме. В качестве теоретического обоснования данных (26, 27) культурных характеристик можно также привести работы многих авторов, так как категория время также как и категория риск,

анализируется не только в организационной культуре, менеджменте, культурологи, кросс-культурной коммуникации [212], но также является предметом осмысления философии. Представления о времени, являются очень значимым элементом культуры по мнению Э.Шейна [245], работу которого можно выделить в качестве приоритетного теоретического базиса. Согласно Э.Шейну, представление о возможности влиять на время течения событий предопределяет более жесткое управление временем, более жесткую регламентацию процессов. Позитивная сторона наличия такого представления в большем внимании к дисциплине и расходованию рабочего времени сотрудниками, более скрупулезном контроле за сроком выполнения работ. Негативная – в стремлении форсировать некоторые события, что может негативно сказаться на конечном результате. На основании представлений о возможности либо невозможности управлять временем формируются также представления о профессионализме как способности управлять, либо правильно оценивать время, что делает данную культурную характеристику еще более важной.

*Культурная характеристика 28* включает культурные смыслы «точность», «скорость», обуславливающие представления о приоритете в выполнении и оценке работ. В качестве теоретического обоснования данной культурной характеристики можно выделить работы авторов, анализирующих параметр «монокронность – полихронность» времени (Д. Мацумото [135], Г. Триандис [217], Э. Шейн [245]). Доминирование в культуре организации культурных смыслов «точность» или «скорость» обуславливает также представления о профессионализме.

*Культурная характеристика 29* включает культурные смыслы «последовательное», «параллельное выполнение работ», обуславливающие представление о природе времени и способе планировании работ. Значимость монокронности – полихронности культуры отмечают многие исследователи (Д. Мацумото [135], Г. Триандис [217], Э. Шейн [245]). Данный параметр не только

предопределяет допустимость параллельного либо последовательного решения задач и правила делового этикета (занятие несколькими делами одновременно, допустимость опозданий, назначение нескольких встреч на одно время), но также влияет на весь процесс организации производства. В частности, особенности логистики, помимо прочих факторов, обусловлены наличием в культуре организации культурных смыслов «последовательное» либо «параллельное выполнение работ».

*Культурная характеристика 30* включает культурные смыслы «долгосрочная перспектива», «краткосрочная перспектива», обуславливающие представление о целесообразности срочности планирования; «временной горизонт» или представление о целесообразности долгосрочного, среднесрочного, краткосрочного планирования рассматривалось Э. Шейном [245]. Умение планировать как профессионально-важное качество для управленческой деятельности отмечается в различных литературных источниках [177], причем срочность планирования прямо пропорциональна иерархическому уровню менеджера. Доминирование культурного смысла «долгосрочная перспектива» в культуре организации свидетельствует об адекватной оценке индивидом принимаемых им решений в долгосрочной перспективе. Временной горизонт работника соотносится со свойственными ему представлениями о миссии личности, целях профессиональной деятельности и средствах достижения результата. Чем больше временной горизонт работника, тем более структурированы его общечеловеческие, профессиональные цели и цели текущей профессиональной деятельности. Данный параметр изучал также Г. Хофстеде. Г. К. Триандис всесторонне анализировал категорию времени в разных культурах.

*Культурная характеристика 31* включает культурные смыслы «соблюдение традиций», «соблюдение стандартов сегодняшнего дня», «ориентация на стандарты будущего», обуславливающие представление о прошлом, настоящем или будущем как эталоне. Теоретическим обоснованием

данной культурной характеристики являются работы Э. Шейна, анализирующего данный параметр на уровне организационной культуры, Ф. Клакхорна и Ф. Стродтбека, Г. К. Триандисом [217, 245, 286], анализировавших данный параметр на уровне национальной культуры.

***В группу «пространство» входят*** культурные характеристики, которые включают: 32) культурные смыслы «равенство», «неравенство», обуславливающие представления о дистанции с обладателями власти.

*Культурная характеристика 32* включает культурные смыслы «равенство», «неравенство», обуславливающие представления о дистанции с обладателями власти. Теоретическим обоснованием данной культурной характеристики являются работы Э. Шейна, Г. Хофстеде, Г. Минцберга и других [138, 228, 245], согласно которым дистанция власти отражает склонность оценивать дистанцию между высоко статусными членами группы и занимающими более низкое положение как высокую или низкую. Согласно Г. Хофстеде, высокая дистанция власти в организации соотносится с наличием в организационной культуре предприятия следующих коллективных представлений и норм: недопустимость обсуждать указания руководства, директивный стиль управления, представления о справедливости неравенства людей, представление о целесообразности централизации власти, представление о необходимости контроля, представления о целесообразности большой дифференциации заработной платы руководителя и подчиненных, представление о низком статусе рядовых работников и их фактическим низким статусом. Высокая дистанция власти соотносится с представлениями о справедливости распределения ресурсов на основании иерархии. Низкая дистанция власти в организации соотносится с наличием в организационной культуре предприятия коллективных представлений: о целесообразности демократического стиля руководства, представлений о дискуссии представителей различных уровней организационной иерархии как потенциальном источнике рациональных управленческих решений,

представлений о допустимости обсуждения указаний руководителя, представления о равенстве людей, представление о целесообразности делегирования полномочий, представление о работниках как ответственных людях, представление о нецелесообразности жесткого контроля, представление о высоком статусе рядовых работников и их фактическим высоким статусом, представления о нецелесообразности большой дифференциации заработной платы руководителя и подчиненных. Низкая дистанция власти коррелирует с индивидуалистическими тенденциями культуры [84].

*В группу «отклонения от нормативного поведения» входят культурные характеристики, которые включают: 33) культурные смыслы «жесткость соблюдения», «допустимость отклонения», обуславливающие представления о допустимости отклонений от нормативного поведения.*

*Культурная характеристика 33 включает культурные смыслы «жесткость соблюдения», «допустимость отклонения», обуславливающие представления о допустимости отклонений от нормативного поведения. Данный параметр наиболее широко освещен в работах Г. К. Триандиса [217]. Согласно Г. К. Триандису, допустимость отклонения от нормативного поведения более соотносится с представлениями об индивидуалистическом стиле деятельности как должном, наличие представлений о недопустимости отклонений от нормативного поведения (жесткость культуры) коррелирует с представлениями о коллективистском стиле деятельности как должном.*

Таким образом, выделены 33 культурные характеристики субъектов организационного взаимодействия, включающие в себя смыслы и представления, которые явились основой для разработки социально-психологической модели и метода социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик.

## **Совместимость культурных характеристик субъектов**

## **организационного взаимодействия и ее социально-психологическая оценка**

Целью данного параграфа является изучение совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, в частности организации и личности посредством теоретического анализа понятий социально-психологическая совместимость; в том числе в контексте понятия «культурные характеристики», теоретический анализ подходов к социально-психологической оценке совместимости культурных характеристик организации и личности.

Совместимость – понятие весьма изученное в социальной психологии и психологии труда. Это объясняется необычайной важностью вопроса для формирования групп и коллектив в производственной и непроизводственной сферах: спорте, творчестве, учебной деятельности и т.д. Повышенное внимание к данному феномену со стороны психологической науки советского периода во многом обусловлено запросами практики на изучение психологических закономерностей формирования и функционирования коллективов, работающих в экстремальных условиях (таких как экипажи пилотов, подводников и т.д.). В связи с чем, в отечественной науке накоплен большой теоретический базис, посвященный феномену социально-психологической совместимости: работы А. И. Донцова [69], Н. Н. Обозова [150], Р. С. Немова [146], В. Е. Семенова [195], В. В. Шпалинского [255], и других. Работы указанных авторов, уточняющих генезис и определения феномена социально - психологической совместимости, рассматривающих его как основу формирования сплоченности [69], в контексте эффективности деятельности коллектива [146], внесли огромный вклад в изучение феномена социально-психологической совместимости, однако, ни в работах указанного периода, ни последующих [149, 256].

Понятие совместимости в социальной психологии определяется как «социально-психологическая характеристика группы, проявляющаяся в способности ее членов согласовывать свои действия и оптимизировать

взаимоотношения в различных видах совместной деятельности» [239].

Как отмечают некоторые авторы, феномен социально-психологической совместимости не имеет строгой однозначной дефиниции [104. С. 193]. Совместимость участников группы предполагает, что состав участников группы достаточен для обеспечения ее совместной деятельности. Совместимость участников группы является основой ее благоприятного психологического климата. Критерием совместимости является высокая удовлетворенность участников группы как результатами, так и процессом своей работы. Следствием – повышение продуктивности деятельности [13. С. 226].

Совместимость членов группы предполагает, что состав участников достаточен для выполнения группой своей функции, сплоченность – что состав участников не только достаточен для выполнения групповой функции, но и подобран наилучшим образом, а также достигнута такая степень отношений, при которой «все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью» [92. С. 255].

Традиционно в психологии выделяют три уровня совместимости: психофизиологический, психологический и социально-психологический. Первый основан на оптимальном сочетании темпераментов членов группы, психологическая совместимость предполагает общность мотивов, типов поведения, согласованность функционально-ролевых ожиданий. Социально-психологический уровень совместимости предполагает совместимость ценностных ориентаций (ценностно-ориентационное единство группы). Социально-психологическая совместимость изучается исследователями как: диадный феномен, совместимость участников малых групп, совместимость личности и группы. Причем третий план анализа феномена социально-психологической совместимости наименее изучен и заслуживает, по мнению исследователей [13. С. 199], повышенного внимания. Именно в таком аспекте изучение феномена социально-психологической совместимости в наибольшей

степени отражает деятельность реальных малых групп, сопряжено с анализом эффективности групповой деятельности, механизмов адаптации личности в группе и имеет наибольшую практическую значимость, в частности, в управлении персоналом.

Отдельно следует упомянуть проблему личностной совместимости художника (и его произведения) с рецепиентом (аудиторией), поставленную В. Е. Семеновым [195]. Положение о сходстве на уровнях жизненного опыта и ценностной направленности, выделенное данным автором в качестве базиса сходного понимания автором произведения и теми, кому оно предназначено, смысла художественного произведения позволили, равно как и другие вышеупомянутые работы, сделать предположение, что сходство культурных смыслов субъектов организационного взаимодействия обуславливает сходное восприятие, оценку и интерпретацию ими организационной реальности.

В наибольшей степени изучена взаимосвязь совместимости членов группы и результативности ее деятельности [146], данный вопрос имеет меньше разночтений: установлена положительная корреляция совместимости членов группы с ее результативностью, сплоченностью, стремлением к дальнейшим личным контактам [106, 146].

Факторы социально-психологической совместимости и интерпретация данного понятия допускают вариативность.

Выделяется два подхода к генезису совместимости:

- на основании комплементарности,
- на основании сходства индивидуально-личностных особенностей.

Н. Н. и А. Н. Обозовы выделили следующие подходы к рассмотрению феномена психологической совместимости:

- 1) функциональный,
- 2) структурный (в котором совместимость интерпретируется как сходство или различие индивидуально - личностных характеристик партнеров),
- 3) адаптивный, (в котором рассматривается не столько сам феномен



совместимости, сколько межличностные отношения, являющиеся ее следствием) [150].

Рассмотрение социально-психологической совместимости членов группы на основании принципа сходства личностных особенностей, таких как мнения, ценности, установки, позволяет рассматривать феномен социально-психологической совместимости как однопорядковое явление с феноменом сплоченности, рассматриваемой как ценностно-ориентационное единство членов группы. В таком ракурсе совместимость выступает как базис сплоченности. Такая интерпретация сплоченности восходит к исследованиям Л. Фестингера [225], декларирующего, что сходство во мнениях способствует формированию неформальных групп, Т. Ньюкому [148], который использует для интерпретации сплоченности понятие «согласие», как сходство мнений и ценностей. В отечественной социальной психологии находит отражение в стратометрической концепции А. В. Петровского, декларирующего сходство членов группы в ценностях и целях совместной деятельности и отмечающего, что индивид в большей степени стремится к членству в группе, ценности которой находят наибольшее сходство с его собственными [164].

К факторам, благоприятствующим психологической совместимости, также относят гомогенность группы по критерию возраст, уровень образования и квалификации, пол [141 С. 209]. Авторами отмечается, что психологическая совместимость, является «важной составной частью организационной культуры» [136 С. 134].

И. Б. Антонова и Р. Л. Кричевский разработали схему изучения межличностной совместимости в малой группе, позволяющую рассматривать «межличностную совместимость как многомерный феномен» и изучать совместимость индивидов в деловой активности (инструментальная совместимость) и в сфере внутригруппового общения (эмоциональная совместимость). Данными исследователями, было доказано, что принцип сходства характеристик партнеров (таких как жизненные цели и интересы)

является приоритетным в оценке эмоциональной совместимости [104, 106].

В организации совместимость инструментального типа, основанная на согласованности функционально-ролевых ожиданий, отчасти predeterminedena должностными инструкциями, различными внутрифирменными процедурами, институциональными нормами, совместимости же эмоционального типа следует уделять повышенное внимание, поскольку она является немаловажным фактором значимости, ценности для работников членства в данной группе. Вышеупомянутые два типа совместимости инструментальная и эмоциональная рассматриваются исследователями как базис сплоченности инструментального типа и сплоченности эмоционального типа [106].

Исследователями отмечается, что психологическая совместимость является «важной составной частью организационной культуры» [136. С. 134]. В литературе приводятся попытки соотнесения определенных типов личности и типов организационных культур, способствующие скорейшей адаптации и эффективности работника в той или иной организационной культуре и разработки тестов, диагностирующих успешность личности в организационной культуре того или иного типа.

Новые реалии функционирования предприятий и стремительно нарастающая практика международного сотрудничества хозяйствующих субъектов выдвигает другие практические задачи для социально-психологического анализа категории совместимость: совместимость культур этих организаций и пути повышения эффективности совместной деятельности работников, принадлежащих к различным национальным культурам, то есть зачастую обладающих различными культурными характеристиками. То же актуально и для профессиональной культуры, в связи с все возрастающей профессионально-культурной дифференциацией. Такой практический запрос имеет теоретический базис в виде социально-психологических работ организационно-культурной проблематики (Э. Шейн) и направления психология и культура (Д. Мацумото, Г.К. Триандис), а также вызывает все

нарастающее количество теоретических исследований в социальной психологии [10, 160, 172, 221, 245] и смежных дисциплинах [43, 60, 67, 124, 165, 151, 173, 248].

Обращаясь к социально-психологическому содержанию понятия культурная характеристика, можно заключить, что индивид в большей степени стремится к членству в группе, культурные характеристики (культурные смыслы и социальные представления) которой находят наибольшее сходство с его собственными. Совместимость субъектов организационного взаимодействия (рассматриваемая по принципу сходства), таким образом, тоже обусловлена содержательным сходством их культурных смыслов, что выражается в способности «согласовывать свои действия и оптимизировать взаимоотношения в различных видах совместной деятельности» [239]. Правомерность подобного подхода, помимо упомянутых социально-психологических концепций, также подтверждается положениями смыслогенетической культурологии, рассматривающей общность смыслов как необходимое условие культурной общности [167, 168, 169, 170]. Таким образом, можно предположить, что совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия предопределяет их предрасположенностью воспринимать, интерпретировать и оценивать определенные элементы организационной реальности похожим образом, что обуславливает эффективность их совместной деятельности. В процессе группообразования личность выступает как носитель определенных культурных характеристик, способных оказать влияние на формирование ценностей, норм группы. Теоретические основания подхода к оценке совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия на основании сходства/различия свойственных культурных особенностей можно найти в работах Э. Шейна, ставших классическими в организационно-культурной проблематике.

---

Э. Шейн в качестве основания совместимости рассматривает социальные представления свойственные личности и организационной культуре или организационным культурам двух компаний [245]. И. Штудляйн [306] рассматривает совместимость национальных и деловых культур партнеров также по принципу сходства и выделяет четыре возможных сочетания, располагая их в порядке увеличения межкультурных различий: схожесть, совместимость, взаимодополняемость, несочетаемость.

Л. Н. Аксеновская, Т. Ю. Базаров [10] на основании идей К. Уилбера [221] также рассматривают организационную культуру в виде холонов и холархии обладающих сходными свойствами.

Согласно Э. Шейну, «изменения культуры происходят вследствие появления новых людей с опытом и представлениями, отличными от существующих в различных частях организации» [245. С. 249]. Посредством избирательного подхода к подбору и продвижению персонала возможно стимулировать формирование различных субкультур или уменьшать их количество и определять единое направление развития культуры организации. (там же) Согласно Э. Шейну, принимая/увольняя людей, которым свойственны определенные представления можно влиять на сохранение организационной культуры, ее изменение, «прививать» культуре организации определенные характеристики. Замена определенных сотрудников другими сотрудниками организации или сторонними менеджерами, которым свойственны отличные от существующих в организации представления [245. С. 247] является, согласно Э. Шейну наиболее эффективным способом изменения организационной культуры. Посредством такого подхода можно достичь полного изменения организационной культуры. Соответственно, прием в организацию людей, представления которых в наибольшей степени похожи на представления, свойственные организационной культуре, является наиболее эффективным способом ее сохранения. Согласно Э. Шейну «Коллективные представления можно изменить, поменяв состав доминирующих в организации групп или

коалиций» [245. С. 241]. Ротация кадров, подбор персонала на основании изучения представлений отдельных работников/соискателей (как управленческого состава, так и рядовых) может быть эффективным методом управления организационной культурой компании. [245. С. 249].

Социальные представления, носителем которых выступает личность или организационная культура, являются одним из компонентов социально-психологического содержания понятия культурная характеристика. Таким образом, данные утверждения Э. Шейна, демонстрирующие важность сопоставления социальных представлений свойственных организации и личности, можно отнести к понятию «культурная характеристика». Сходство культурных характеристик новых членов коллектива и свойственных организационной культуре способствует формированию единой сильной организационной культуры, появление новых культурных характеристик способствует формированию новых субкультур. Изменение культуры можно осуществлять посредством включения в лидерскую команду работников с определенными культурными характеристиками. Старые элементы культуры, согласно Э. Шейну, можно изменить посредством увольнения людей, являющихся их носителями.

Можно заключить, что концепция Э.Шейна является одной из немногих социально-психологических концепций организационной культуры, свидетельствующих о важности социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия. Вышеизложенные теоретические заключения Э.Шейна являются теоретическими предпосылками разработки теоретической модели совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и методики социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

Другие свидетельства целесообразности социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного

взаимодействия можно найти в работах Г. К. Триандиса. Несмотря на то, что он анализировал культуры на национальном уровне, теоретические воззрения данного автора вполне можно экстраполировать и на область организационной культуры. Г. К. Триандис, анализируя особенности коммуникации представителей различных культур, констатировал, что «воспринимаемое сходство вместе с возможностью контактов усиливает вероятность положительной оценки ситуаций межличностного взаимодействия» [217. С. 297], а воспринимаемое сходство культур тем выше, чем больше в этих культурах общих характеристик (там же). Г. К. Триандис вводит понятия «вычитаемого мультикультурализма», как такую модель совместимости культур, при которой каждая из культурных групп расстается с частью своих характеристик и «аддитивного мультикультурализма», как вариант совместимости культур при котором культурные элементы одной группы дополняются элементами культуры другой группы. Г. К. Триандис считает аддитивный мультикультурализм более рациональной формой культурной эволюции, предполагающей как преумножение потенциала культурной общности, так и более благоприятный психологический климат в ней. [217. С. 299]. Данные положения работ Г. К. Триандиса являются теоретическим базисом анализа совместимости культурных характеристик и созвучны теории Э. Шейна [245. С. 247 – 249]. Согласно которому, чем более схожи представления, свойственные субъектам организационного взаимодействия, тем легче проходит процесс слияния, в противном случае, как пишет Э. Шейн, происходит столкновение культур, в ходе которого происходит либо доминирование одной из культур, либо их смешение: неконтролируемое или контролируемое, в ходе которого можно сформировать культуру с оптимальным по мнению организации характеристиками и в этом случае оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия может играть немаловажную роль.

И. Штудляйн понятие совместимости организационных культур,

принадлежащих к различным национальным культурам, рассматривает более детально, выделяя на основании сходства культурных элементов: схожесть культур (что предполагает максимальное сходство культур партнеров и максимально быстрое их взаимоприспособление, обеспечивающее эффект синергии); совместимость культур (предполагает несколько меньшее сходство, но, также возможность плодотворного взаимного сотрудничества, в процессе которого также возможен эффект синергии); взаимодополняемость культур (предполагает большую культурную дистанцию и необходимость преодоления межкультурных различий); несочетаемость культур (предполагает наличие антагонистических элементов в культурах и невозможность слияния культур) [306]. Работы данного автора также являются теоретическим обоснованием социально-психологической модели совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и метода социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик. Возможные категории слияния (совместимости) культур, выделенные Э. Шейном (доминирование одной из культур, смешение, сходство [245. С. 248] и категории, выделенные И. Штудляйн предполагают также учет в оценке совместимости культур силы/слабости каждой из них, что предопределило выбор опросной формы разработанного нами метода. Выделяют: принятие или конформизм, адаптивный индивидуализм (принятие только необходимого), мимикрия (непринятие на личностном уровне, но руководство ими в поведении), отрицание (непринятие) [107]. Принимая во внимание утверждение Г. К. Триандиса, о более положительной оценке межличностного общения коммуникантами, чьи культуры более похожи [217] и типы адаптации работников к ценностям организационной культуры, выделенные М. В. Крымчаниновой [107,108], можно заключить, что адаптация нового работника в организации будет более успешной в случае большего сходства культурных характеристик: «конформизм (трактуемый как принятие)», предполагает соответствие действий работника (артефактов) нормам организационной

культуры, поскольку в их основании находятся сходные культурные характеристики субъектов организационного взаимодействия, обусловленные сходством свойственных им культурных смыслов; «адаптивный индивидуализм» базируется на частичном сходстве культурных характеристик, «мимикрия» предполагает несходство систем культурных смыслов, свойственных организационной культуре и работнику, очевидно, что в таком случае действия работника (артефакты) только в том случае будут соответствовать поведенческим нормам организационной культуры, если работник будет находиться под постоянным контролем и вся его деятельность будет досконально регламентирована, поскольку культурные смыслы, свойственные работникам отличаются от свойственных организационной культуре; «отрицание (неприятие) ценностей организационной культуры», вызвано несходством культурных характеристик, обусловленное несходством культурных смыслов. Действия работника (артефакты), максимально соответствуют нормам организационной культуры в случае максимального сходства свойственных организации и работнику культурных смыслов, поскольку именно они определяют поведенческие нормы и артефакты. Оценка работника со стороны других работников (и администрации) также будет выше в случае большего сходства культурных характеристик.

Культурные характеристики новых работников могут не совпадать или даже быть антагонистичными культурным характеристикам организации, что способствует формированию новых субкультур.

Сходство культурных характеристик новых членов коллектива и свойственных организационной культуре позволяет сохранить организационную культуру, способствует формированию единой организационной культуры.

Дополнительным свидетельством в пользу целесообразности социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, в частности организации и личности,



являются приведенные Д. Мацумото данные о том, что, работники идентифицирующие себя с компанией менее склонны ее покинуть, чем те, у кого уровень идентификации ниже. А также то, что в большей мере удовлетворены работой те работники, чьи ценности совпадают с ценностями организации [135].

Возможность слияния организационных культур на основании определенных их отличительных параметров рассматриваются также и другими современными исследователями, в частности К. Пецольдт и Ю. Федосовой [165], которые основывают свою работу на концепции Г. Хофстеде.

Понимание организационной культуры на основании теоретических воззрений К. Уилбера [221] также предполагает принцип сходства культурных характеристик, свойственных личности и организационной культуре. Данной интерпретации придерживаются Л. Н. Аксеновская и Т. Ю. Базаров [10]. На основании концепции К. Уилбера они рассматривают организационную культуру как холархию «эволюционирующую, развивающуюся совокупность взаимодействующих друг в друга холонов». На физическом уровне ими являются отдельные люди, группы людей, сотрудничающих друг с другом, как в рамках формальной структуры, так и неформальной. На психологическом уровне холонами являются внутренние модели, знания, представления и смыслы, которыми обладают отдельные люди и их группы. В социально-психологическом плане холонами являются существующие отношения и схемы взаимодействия. К. Уилбер называет эти типы холонов аспектами, гранями целостного холона, каковыми, в зависимости от уровня анализа при рассмотрении феномена организационной культуры, является человек или группа людей [10. С. 9-17]. «При этом высший уровень обладает свойствами нижнего (включает их, а также своими собственными (новыми) свойствами (преодолевают исходные), которыми не обладает нижний уровень» (там же). Теоретические установки данных авторов также позволяют рассматривать социально-психологическую совместимость культурных характеристик

субъектов организационного взаимодействия на основании сходства свойственных им культурных смыслов.

На основании вышеизложенного, совместимость культурных характеристик субъектов организационно взаимодействия предполагает следующее: 1) субъект организационного взаимодействия более высокого иерархического уровня обладает культурными характеристиками субъекта более низкого уровня (на интраорганизационном уровне организация обладает культурными характеристиками подразделения, на интерорганизационном – поглощающая организация обладает культурными характеристиками поглощаемой, организация обладает культурными характеристиками ее наемных работников); 2) поскольку анализ социально-психологического содержания понятия культурная характеристика сводит проявления культуры на различных иерархических уровнях (артефактов, декларируемых ценностей, глубинных представлений) к культурным смыслам, можно предположить, что эти культурные смыслы у холонов одной холархии (согласно терминологии К. Уилбера) сходны и именно сходство культурных смыслов обуславливает эффективность совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия.

Работы Л. Н. Аксеновской, Т. Ю. Базарова, К. Уилбера, Д. Мацумото, Г. К. Триандиса, Э. Шейна свидетельствуют о целесообразности подхода к социально-психологической оценке совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия на основании сходства/различия свойственных им культурных смыслов и являются теоретическим разработкой методики оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

Культурные сходства, как отмечает Д. Мацумото, могут являться источником общего роста и финансового процветания компании, различия - быть причиной конфликтов, фрустрации и организационных трудностей [135].

Поэтому социально-психологическая оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (в частности, работника и организации) при принятии решения о сотрудничестве организации и работника крайне важна.

---

Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (организации и личности) в социально-психологическом аспекте предполагает сходство культурных смыслов, свойственных организационной культуре и личности, предопределяющие предрасположенность этих субъектов организационного взаимодействия воспринимать, интерпретировать, категоризировать, оценивать и действовать в организационном взаимодействии похожим образом.

Соответствие действий субъекта организационного взаимодействия нормам организационной культуры максимально в случае максимального сходства свойственных им культурных смыслов, поскольку именно культурные смыслы предопределяют поведенческие нормы и артефакты.

Сходство культурных характеристик новых субъектов организационного взаимодействия (новых членов коллектива) и свойственных организационной культуре способствует формированию единой организационной культуры.

Привнесение новыми субъектами организационного взаимодействия (новыми работниками) новых культурных характеристик в культуру организации способствует формированию новых субкультур.

Теоретические положения, описанные в выше, выступили базисом построения социально-психологической модели совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, а на основании данной модели – и методики оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

---

## **Теоретическая модель социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия**

Цель построения социально-психологической модели – описание возможных версий и уровней совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (организаций, подразделений в рамках одной организации, отдельных работников и организации, подразделения) для анализа результатов методики оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, имеющей двойное назначение:

- 1) экспликация культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия,
- 2) оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

*Социально-психологическая модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия включает в качестве модеобразующего параметр сходства культурных смыслов субъектов организационного взаимодействия.*

*Содержательное сходство культурных смыслов субъектов организационного взаимодействия обеспечивает эффективность их совместной деятельности.*

Соответствие действий работника нормам организационной культуры максимально в случае максимального сходства свойственных организации и работнику культурных смыслов, поскольку именно они определяют поведенческие нормы и артефакты.

На основании выделенных Э. Шейном коллективных представлений о миссии и стратегии, о целях, о средствах достижения поставленных целей, о критериях оценки результата, о корректирующих мероприятиях [245. С. 85], в основание конструирования модели были заложены два параметра, варьирующиеся в этих представлениях:

а) время (или продолжительность сотрудничества);

в) сфера (горизонт) планирования, которые образуют *горизонтальные уровни модели*:

1) *уровень миссии*, предполагающий наиболее продолжительное сотрудничество субъектов организационного взаимодействия, выходящих за рамки профессиональных задач, целеположение в области миссии субъектов организационного взаимодействия (а так как в качестве этих субъектов могут выступать как организация в целом, та и отдельная личность), выбор миссии организации и жизненной миссии человека

2) *уровень профессиональной деятельности*, предполагающий продолжительный временной отрезок планирования деятельности субъектов организационного взаимодействия, ограниченный решением профессиональных задач и целеположением в области профессиональной деятельности

3) *уровень текущей профессиональной деятельности*, включающий профессиональную деятельность субъектов организационного взаимодействия в текущий момент времени (ограниченный решением текущих задач и предполагающий целеположение только в области текущих, оперативных задач). Далее в целях сокращения мы будем называть этот уровень «уровнем текущей деятельности», поскольку деятельность субъектов организационного взаимодействия, не связанная с профессиональной, нами не исследуется.

Все три уровня разработанной социально-психологической модели (уровень миссии, профессиональной и текущей профессиональной деятельности) имеют единые культурные характеристики для каждого субъекта организационного взаимодействия, поскольку культура группы затрагивает все аспекты ее функционирования [245. С. 30].

Модель исходит из того, что понятие культурный смысл является центральным содержанием понятия «культурная характеристика». Модель включает тридцать три культурные характеристики, объединенных в двенадцать групп. Эти культурные характеристики образуют вертикальный уровень модели

совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, по нему и производится оценка.

Описанные уровни социально-психологической модели, принципы ее конструирования отражены в методике оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия. Структура методики включает 3 уровня (формы), аналогичных уровням социально-психологической модели.

Первый отражает уровень миссии, содержит 37 предложений и предназначен в первую очередь для высшего руководящего состава, а также анализа совместимости культурных характеристик в долгосрочной перспективе.

Второй уровень – уровень профессиональной деятельности, содержит 48 предложений, предназначен для в первую очередь для управленцев среднего звена, а также анализа социально-психологической совместимости в среднесрочной перспективе, для работников без опыта работы, которые уже усвоили профессиональную культуру, но у которых еще не сформировались представления о текущей деятельности.

Третий уровень является уровнем текущей профессиональной деятельности, включает 64 предложения, предназначен для рядовых работников, а также анализа совместимости в краткосрочной перспективе.

Эти оценочные листы для диагностики культурных характеристик на каждом из уровней должны иметь общие смыслы, наиболее полная диагностика предполагает применение всех трех форм и высокую корреляцию этих форм в диагностируемой группе, что свидетельствует о единстве смыслов на уровне миссии, профессиональной деятельности и текущей деятельности, т.е. характеризует «здоровье» культуры (как на групповом, так и на уровне имплицитной культуры личности), ее идеальное состояние. Разработанные бланки оценки для каждого уровня также в отдельных случаях могут использоваться как параллельные формы для проведения оценки.

Увеличение количества эмпирических референтов метода по мере уменьшения смысловой составляющей каждого из них, а также выбор пирамидальных форм для визуальной репрезентации модели (равно как и принцип сходства) обусловлен положениями концепции холархии К. Уилбера и ее интерпретации применительно к организационной культуре, выполненной Л. Н. Аксеновской и Т. Ю. Базаровым. Кроме того, традиционно пирамидальная форма используется для описания организационных структур.

Социально-психологическая модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия предусматривает, что в качестве субъектов организационного взаимодействия могут выступать как группы (различные организации, структурные подразделения в одной организации) так и личность отдельного работника и группа (организация, подразделение).

Социально-психологическая оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия посредством разработанной модели (и метода) базируется на параметре сходства культурных смыслов субъектов организационного взаимодействия, обуславливающим эффективность совместной деятельности этих субъектов за счет содержательного сходства их культурных смыслов.

Социально-психологическая оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия может быть рассмотрена на интерорганизационном и интраорганизационном уровне.

1) Интерорганизационный уровень предполагает, что оцениваемые субъекты не объединены общей миссией и, соответственно, целями профессиональной и текущей деятельности, таким образом если в качестве одного из оцениваемых субъектов организационного взаимодействия выступает отдельная личность – это интерорганизационный уровень. Когда в качестве субъектов организационного взаимодействия выступают две организации (слияние, поглощение), очевидно, что и время их предполагаемого

сотрудничества и горизонт планирования максимальны. Таким образом, целесообразно оценивать совместимость субъектов организационного взаимодействия на всех трех иерархических уровнях. Если в качестве субъектов организационного взаимодействия выступают организация и соискатель на определенную вакансию (работник) целесообразно оценивать совместимость на том горизонтальном уровне и посредством той формы, которую предполагает уровень вакансии в организации в данный момент. Параметр «срочность сотрудничества» соотносится со стратегией работы с персоналом в организации и в случае, если организация придерживается стратегии продолжительного сотрудничества, для претендента на вакансию предполагается карьерный рост (увеличение горизонта планирования) целесообразно включение анализа результатов более высокого уровня. Следует упомянуть, что в соответствии с принятыми теоретическими установками «нормальным» состоянием модели является единство культурных характеристик на всех иерархических уровнях для каждого отдельного оцениваемого субъекта организационного взаимодействия.

2) *Интраорганизационный* уровень предполагает, что в качестве субъектов организационного взаимодействия выступают подразделения одной организации. Оцениваемые субъекты организационного взаимодействия, априори объединены общей миссией, целями профессиональной деятельности, и, соответственно, из этого должно логически следовать сходство на уровне текущей деятельности. Принимая во внимание гипотезу исследования, гласящую, что совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия обуславливает эффективность их совместной деятельности за счет содержательного сходства их культурных смыслов, и, обратное, если совместная (текущая) деятельность субъектов организационного взаимодействия неэффективна, можно предположить несовместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, предопределенную несходством их культурных смыслов, возникшую вследствие привнесения новыми работниками отличных от



свойственных организации культурных характеристик. Для социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия целесообразно и достаточно рассматривать уровень текущей деятельности.

Социально-психологическая оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия согласно описываемой модели должна предваряться выявлением культурных характеристик каждого из субъектов организационного взаимодействия. Очевидно, что миссия определяет стратегические, долговременные и кратковременные цели, тактику. В организации, обладающей сильной (разделяемой всеми работниками) культурой, положения которой не только задекларированы в соответствующих документах, но и применяются в практике управления, уровни миссии, профессиональной и текущей деятельности будут иметь одинаковые культурные характеристики. Совместимость культурных характеристик двух обладающих такой, сходной по характеристикам на всех трех выделенных горизонтальных уровнях культурой, субъектов организационного взаимодействия, обуславливающая эффективность совместной деятельности этих субъектов за счет сходства их культурных смыслов, будет рассматриваться в качестве базовой версии социально-психологической модели совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия. Версии социально-психологической модели совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия № 1-3 описывают ситуацию взаимодействия «сильных», сформированных культур, отличительной чертой которых является преобладание единой направленности культурных характеристик на всех иерархических уровнях. Подобное согласование культурных характеристик на всех иерархических уровнях в совокупности с совместимостью этих характеристик у организации и личности является условием осознания личностью своей профессиональной деятельности как способа саморазвития и самоактуализации и значимости данной организации как базиса осуществления

подобного развития.

## Социально-психологическая модель и ее версии

*Социально-психологическая модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия Версия 1 «базовая» отражает совместимость на всех иерархических уровнях (рис. 1).*

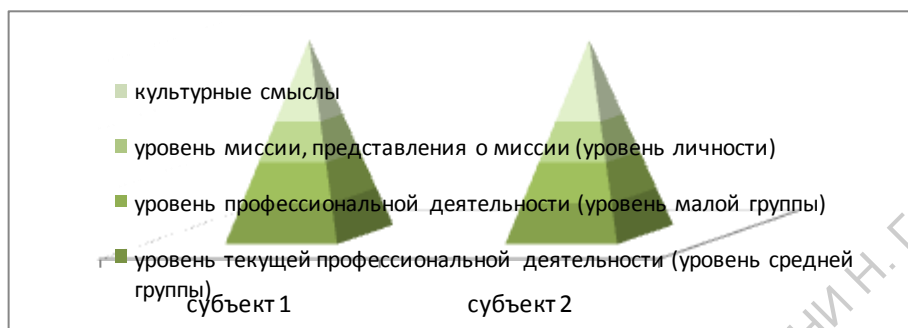


Рис. 1. Социально-психологическая модель. Версия 1 «базовая»

На интраорганизационном уровне оценки организационной культуры она отражает эффективную совместную деятельность субъектов организационного взаимодействия (подразделений) обусловленную содержательным сходством культурных смыслов их работников.

На интерорганизационном уровне в случае оценки совместимости культурных характеристик двух организаций (например, при их слиянии) модель отражает возможность их беспрепятственного слияния на основании совместимости (рассматриваемой в данной работе как сходство) их культурных характеристик.

В случае если одним из субъектов организационного взаимодействия выступает отдельная личность, данная модель предполагает, что личность может реализовать свою жизненную миссию в рамках организации (актуальна для основателя, руководителя, собственника организации), для наемных работников - отражает максимально продолжительную занятость и лояльность персонала к компании. Такая версия модели отражает партисипативную (имеющую распространенную практику в Японии) [16, 308] модель управления, когда организации придерживаются стратегии пожизненного найма и личность

на протяжении всего жизненного пути находит возможности для реализации своего потенциала в рамках одной компании.

*Версия 2: «Отсутствие совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия».*

Социально-психологическая модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия Версия 2: «Отсутствие совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия», вызванное содержательным различием их культурных смыслов, что обуславливает неэффективность совместной деятельности этих субъектов». Ситуацию, когда совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (будь то организации и личности или двух организаций) отсутствует можно схематично изобразить следующим образом (рис. 2).

В данном случае в ходе социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия выявлено отсутствие совместимости культурных характеристик на уровнях миссии, профессиональной деятельности, текущей деятельности. Такая модель возможна только на интерорганизационном уровне. В случае слияния двух организаций такая модель подразумевает сложность (невозможность) этого процесса вследствие несовместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

В случае социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик организации и личности, такая версия модели ставит под сомнение возможность и целесообразность сотрудничества субъектов организационного взаимодействия, поскольку совместная деятельность не будет эффективной (адаптация работника предполагает большее сложности, а продолжительность работы в организации не будет большой, поскольку работник не может реализовать в организации свои профессиональные цели).

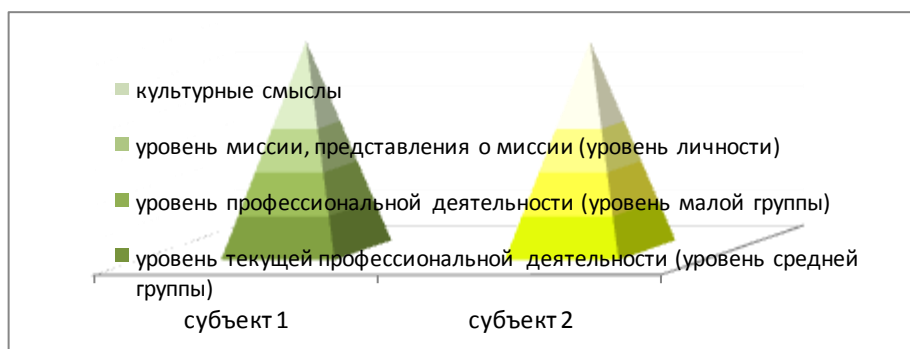


Рис. 2. Версия 2 социально-психологической модели: «Отсутствие социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия»

В ситуации социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик организации и работника, претендующего на руководящую должность, назначение такого руководителя предполагает кардинальное, революционное изменение культуры организации и может быть использована в ситуации «антикризисного управления». Версия 1 и 2 социально-психологической модели совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия являются основными и отражают два полюса совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и несовместимости. Последующие версии модели являются промежуточными.

*Социально-психологическая модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия Версия 3 «Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия в краткосрочном периоде».*

Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия на уровне текущей деятельности, отсутствие совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия на более высоких уровнях, отсутствие сходства культурных смыслов.

Социально-психологическая оценка совместимости культурных характеристик должна проводиться в соотнесении со стратегией развития

организации и работы с персоналом.

В качестве субъектов организационного взаимодействия выступают организация и личность. Такая версия модели отражает совместимость культурных характеристик субъектов на уровне текущей деятельности, характерен для стратегии кратковременного найма работников (рис. 3): Принятое в данной модели (в соответствии с гуманистической парадигмой) отношение к человеку как существу самоактуализирующемуся, в данной модели также сопряжено с допущением, что базовые потребности могут в какой-либо период времени оказывать большее влияние на поведение индивида, и таким образом, его ежедневная деятельность может быть временно не согласована с его представлениями о профессиональной деятельности, ее целями и миссией. Примером может являться ситуация, когда работник, заинтересованный в скорейшем трудоустройстве, трудоустраивается на работу не по той специальности, которую он выбрал и которая является для него интересной, в которой он хотел бы самореализоваться, а выбирает место работы (не соответствующее выбранной интересующей его специальности), но которое ему удалось найти в кратчайшие сроки. Будучи заинтересованным в материальном вознаграждении, он приложит максимум усилий, чтобы освоить стандарты и нормы порученной ему работы и будет эффективно справляться с выполнением текущей деятельности, однако его текущая деятельность, удовлетворяя базовые потребности, не соответствуют потребностям более высокого уровня. Совместимость культурных характеристик на уровне оперативной деятельности позволяет работнику эффективно выполнять должностные обязанности, однако поскольку нет сходства культурных характеристик на уровне профессиональной деятельности, в лонгитюдном аспекте такой вариант модели отражает несовместимость.

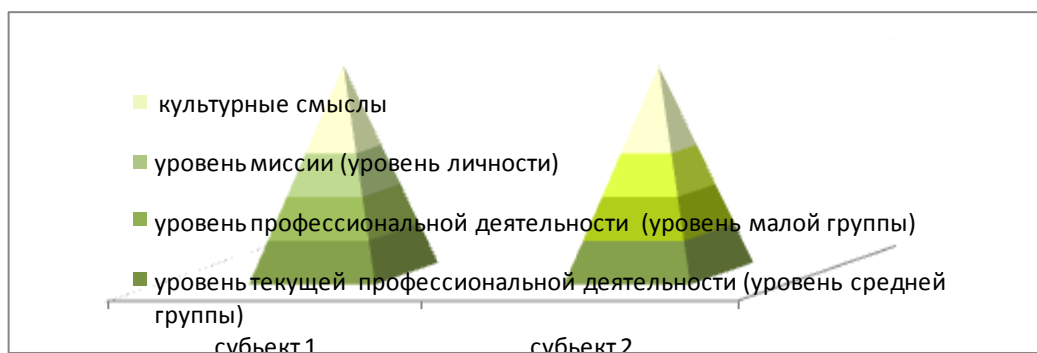


Рис. 3. Социально-психологическая модель Версия 3 «Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия в краткосрочном периоде»

Когда в качестве субъектов организационного взаимодействия выступают две организации, такая версия модели изначально базируется на наличии субкультур в одной из организаций, сходных по характеристикам с другой организацией, администрации целесообразно уделять особое внимание формированию желательных культурных характеристик образуемой организации.

*Социально-психологическая модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия Версия 4 «Интраорганизационный уровень, отсутствие совместимости».*

#### *1. Интраорганизационный уровень*

Субъекты организационного взаимодействия – подразделения организации. Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия на уровне миссии и профессиональной деятельности predetermined, поскольку все подразделения организации изначально объединены общей миссией и совместной деятельностью.

Для социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия достаточно анализировать уровень текущей деятельности.

Данная версия модели отражает наличие субкультур в подразделениях организации, неэффективность совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия.

Наличие субкультур объясняется привнесением новыми работниками

новых культурных характеристик, культура «слабеет» (данный вариант модели соответствует производственному и сбытовому подразделениям в Организации 1, описанной в эмпирической части исследования).

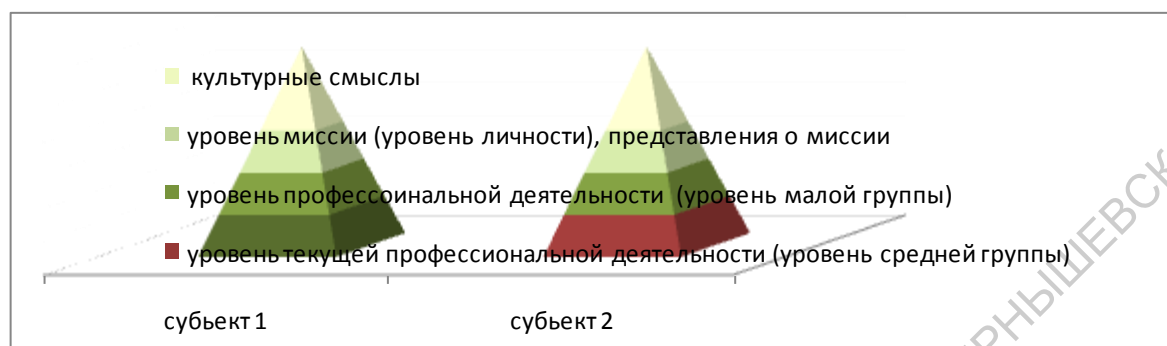


Рис. 5. Социально-психологическая модель Версия 4 «Интраорганизационный уровень, отсутствие совместимости»

Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия на интраорганизационном уровне предполагает сходство их культурных смыслов, являющиеся центральным содержанием совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, что обеспечивает эффективность совместной деятельности этих субъектов.

Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия на интраорганизационном уровне может быть схематично отражена посредством Версии 1 разработанной социально-психологической модели (рис. 1.).

*Социально-психологическая модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия Версия 5 «Интерорганизационный уровень, для работников без опыта работы»*

*Интерорганизационный уровень.* Версия 5 социально-психологической модели совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия отражает совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, когда одним из субъектов выступает работник без опыта работы, но являющийся носителем определенной профессиональной культуры (рис. 5.). Целесообразно анализировать уровень

профессиональной деятельности, поскольку уровень текущей деятельности не достаточно сформирован. Работник может реализовать свои профессиональные цели в рамках организации. Модель в версии 5 приемлема в организациях, придерживающихся стратегии продолжительного найма, практикующих практику подготовки специалистов, систему наставничества.

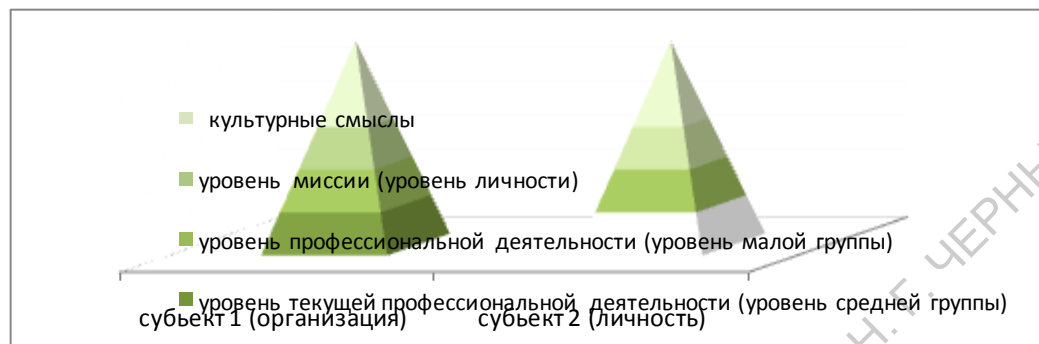


Рис. 5 Социально-психологическая Модель версия 5 «Интерорганизационный уровень, для работников без опыта работы»

Для всех версий социально-психологической модели несовместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (и на интраорганизационном и на интерорганизационном уровне организационной культуры), ведет к неэффективности их совместной деятельности. Выявленная несовместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия может являться базисом принятия решения о целесообразности коррекционных мероприятий (прекращение сотрудничества с определенными работниками, целесообразность проведения социально-психологических тренингов, организационно-культурных изменений, разработки и внедрения различных внутрифирменных процедур, документационного закрепления определенных стандартов работы, организационно-распорядительных документов и т.д.).

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить следующее.

Версии социально-психологической модели совместимости культурных характеристик описывают различные возможные в организационно-управленческой практике стратегии сотрудничества субъектов организационного взаимодействия и целесообразные в соответствии с



избранной стратегией варианты социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия в зависимости от срочности предполагаемого сотрудничества, стратегии работы с персоналом и других факторов.

Разработанная социально-психологическая модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия выступает базисом социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и построения соответствующей методики.

### **Методика оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия «СПКХ»**

На основании описанной выше социально-психологической модели разработана методика социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

Разработанная методика социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, имеет двойное назначение:

1. экспликация культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (организации, ее подразделений, отдельных работников),
2. социально-психологическая оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

Методика разработана в соответствии с правилами создания опросных методик и метода незаконченных предложений. Методика представляет собой стандартизированный самоотчет, включающий задания с вынужденным выбором из двух (реже трех) противоположных по смыслу вариантов, каждый из которых нужно оценить по 10- бальной шкале от 1 (совершенно не согласен до 10 – совершенно согласен).

Выбранные утверждения также можно продолжить. Стандартизированные самоотчеты часто упрекаются в невозможности исключить социальную желательность ответов респондентов. Тенденция выбирать социально-желательные ответы, по мнению различных авторов, может объясняться различными факторами: желанием продемонстрировать свои лучшие качества, недостаточным знанием собственной личности респондентом, неготовностью принять собственные недостатки, самообманом, и т.д., и должна являться темой отдельного исследования [11. С. 410]. Однако, в разработке методов и методик оценки культуры социальная желательность – иная категория, так как социально желательными являются ответы, в наибольшей степени соответствующие нормам культуры и на этом основании опросные методы для оценки культуры являются очень эффективными. Письменные опросы – социально-психологические вопросники - также могут преодолеть умышленное искажение информации испытуемым, предоставляя возможность анонимного заполнения бланков вопросника. Другое основание нерациональности такой критики вопросного метода заключается в правилах конструирования социально-психологических вопросников. Поэтому вопросник можно назвать очень эффективным социально-психологическим методом, особенно для исследования больших социальных групп, а критику этого метода отнести на счет непрофессионально составленных вопросников [13], вопросники, сконструированные с учетом предъявляемых к их конструированию требований, являются эффективным методом социально-психологического исследования. Главное требование к построению вопросника построение его таким образом, чтобы вопросник доставлял именно ту информацию, для получения которой разработан (то есть его валидность) и надежность. Схема валидации содержится в Приложении 3, более подробно валидизация, а также этапы конструирования методики описаны в выполненном нами диссертационном исследовании.

Конструирование метода включало следующие этапы:

1. Определение характера информации, которую необходимо получить. Информация, которую необходимо получить посредством методики социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия определена на основании теоретического анализа феномена организационной культуры в социальной психологии, теоретического анализа социально-психологического содержания понятия культурная характеристика, теоретического анализа понятия совместимость в социальной психологии.

2. Преобразование проблемы в эмпирические референты. Данный этап также проходил в рамках теоретического анализа социально-психологического содержания понятия культурная характеристика, включающего следующие социально-психологические компоненты: артефакт - поведенческая норма – социальное представление – культурный смысл. Таким образом, в качестве эмпирических референтов культурных смыслов, свойственных субъекту организационного взаимодействия выступают поведенческие нормы, несмотря на то, что конечным звеном выделенной логической цепочки являются артефакты, в соответствии с герменевтической парадигмой, провозглашающей принцип понимания, повышенного внимания к индивидуальности, адекватно интерпретировать смысл, который заключен в них для субъекта, можно только на основании объяснений самого субъекта. Разработанный метод включает утверждения, эксплицирующие поведенческие нормы, проистекающие из свойственных субъекту культурных смыслов.

Для выделения эмпирических референтов была применена группа методов, ориентированных на свойственные герменевтической парадигме «представления о человеке как активном, рефлектирующем субъекте, инициаторе социального действия, выбирающем стратегию своего поведения» [252. С. 241], которое определяется внутренними детерминантами), а задача

исследователя состоит в том, чтобы «раскрыть субъективный смысл этих детерминант для человека» [252. С. 238]. Таким образом, эту группу методов, ориентированных на качественный анализ и стратегию понимания составили:

- теоретический анализ литературы;

- наблюдение, в том числе самонаблюдение, включенное наблюдение (обладающие, согласно П. Н. Шихиреву наибольшей внешней валидностью) [252. С. 237-239];

- реер-группа [257. С. 53] и заполнение анкет контрольной группой респондентов, групповая дискуссия, анализ полученных эмпирических данных, обсуждение их с участниками исследования, как прошедшими процедуру, так и отказавшимися от ее прохождения, проводившиеся в соответствии со следующими методологическими установками [252. С. 246]: 1) смысл объяснений следует устанавливать разными людьми независимо друг от друга; 2) неточности, возникающие в ходе объяснения следует устранять в процессе обсуждения; 3) окончательная интерпретация смысла должна быть согласована с давшим ее первоначальный вариант; 4) участники обсуждения компетентны (знакомы) с описываемой ситуацией;

- работа фокус – группы;

- экспертная содержательная оценка валидности выделенных эмпирических референтов, в качестве экспертов в данном случае выступали специалисты социальные психологи. Указанные методы применялись на стадии первичного выделения эмпирических референтов, и на стадии их преобразования, создания окончательного варианта бланка методики «СПКХ».

3. Составление приблизительного ряда вопросов. Было составлено три взаимодополняемые формы отражающие уровни разработанной социально-психологической модели. Разработанные формы прошли апробацию на контрольной группе.

4. Уточнение формулировок вопросов и вариантов ответов. Уточнение формулировок вопросов осуществлялось посредством заполнения

пробных вариантов анкет отдельными испытуемыми и выбора наиболее понятного респондентам, удобного и быстрого для заполнения варианта. Таким образом бланк методики был составлен из противоположных по смысловому значению пар предложений, предполагающих выбор респондентом только одного из утверждений, и возможности продолжения этих утверждений.

В разработке метода были соблюдены требования, предъявляемые к конструированию метода незаконченное предложение и социально-психологических вопросников [31, 257]. Разработанная методика содержит пары утверждений, выявляющие мнения о фактах, отношения, мотивы и нормы поведения. Содержит прямые и косвенные открытые вопросы. Утверждения сконструированы в соответствии со следующими правилами: каждый вопрос (утверждение) логически обособленно – один вопрос – один факт; утверждениям и вопросам свойственна ясность смысла, отсутствие специальных и иностранных терминов, утверждения однозначно понимаются, формулировка их исключает понятия «иногда», «часто»; отсутствуют наводящие на определенный ответ утверждения; формулировка не допускает стереотипных, шаблонных ответов; краткость и конкретность.

Предполагаемые варианты ответов подчиняются следующим правилам: равномерность и симметричность шкалы ответов; набор вариантов ответов содержит все возможные альтернативы (данные два пункта требований к конструированию вопросников отражаются в следующем: возможные альтернативы вариантов ответов определяются оппозициями культурных смыслов, каждый смысл отражается в одном предложении); избежание социально одобряемых формулировок, данное требование выполняется посредством анализа особенностей самого исследуемого феномена, поскольку метод предназначен для выявления культурных характеристик, а наша культура принадлежит к числу сложных (допускающих большую культурную вариативность) одни и те же характеристики культуры могут быть социально одобряемыми в одной группе и неодобряемыми в другой; не длинный список

вариантов ответов, содержащий по 2 (иногда 3) варианта ответа; методика содержит краткую понятную инструкцию для респондентов, правила обработки данных.

Таким образом, учет правил составления социально-психологического опросника в разработке методики predetermined возможность участия в исследовании большого количества респондентов и возможность анонимного (письменного) участия в исследовании, что позволяет получить от респондентов более адекватную действительному положению дел оценку организационной культуры, минимизируя вопрос умышленного искажения ответов респондентами, особенно не наделенных властными полномочиями, а также возможность компьютерной обработки данных. Возможность продолжения утверждений методики позволяет варьировать форму проведения социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия в соответствии с потребностями организации: опроса большого количества работников или особого внимания к отдельным работникам. Описанная вариативность в применении методики особенно важна для оценки организационной культуры предприятий, имеющих большую численность, или происходящей в условиях недостатка времени, поскольку позволяет экономить рабочее время респондентов, и, следовательно, позволяет экономить затраты на проведение оценки. Компьютерная обработка данных уменьшает время, необходимое для получения результатов оценки, что позволяет принимать организационно-управленческие решения оперативно.

Апробация методики проводилась в соответствии с герменевтической парадигмой социальной психологии, включала учет социального контекста исследования [13]. В качестве эмпирического базиса для апробации методики были избраны реально действующие производственные организаций, а не лабораторные группы. Таким образом, выбор эмпирической базы позволил не только определить степень доступности вопросов для понимания респондентов, удобство применения методики, оценить его валидность (что более подробно

рассмотрено в отдельном параграфе) но и практическую ценность, а также практическую ценность рекомендаций, базирующихся на результатах методики.

Окончательное редактирование. Окончательное редактирование методики социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия осуществлялось на основании данных апробации, проведенной в двух производственных организациях: результатов выборочного интервьюирования работников как участвовавших в заполнении вопросника, так и отказавшихся от участия; математического анализа полученных эмпирических данных.

В целях окончательного редактирования также была создана фокус группа, участники которой, совместно с автором диссертационного исследования обсудили методику, на предмет адекватности понимания респондентами эмпирических референтов, а также удобства применения. На основании данных этого обсуждения и анализа результатов предшествующих этапов апробации был составлен окончательный бланк, который адекватно отражает социально-психологическую модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

Таким образом, кратко описанные этапы конструирования методики соответствуют общепринятым в социальной психологии правилам и включают: определение характера информации на основании разработанной модели, преобразование проблемы в эмпирические референты, составление приблизительного ряда вопросов, уточнение формулировок вопросов и вариантов ответов, апробацию, окончательное редактирование.

Конструкция методики, позволяющая осуществлять компьютерную обработку данных позволяет применять его в больших группах, анонимно, дистанционно. Предусмотренная возможность продолжения предложений позволяет применять разработанный метод при работе с отдельными респондентами, и в интервью, бланки методики содержатся в Приложении 1.

*Обработка результатов.* Обработка результатов методики производится на основании разработанной социально-психологической модели совместимости культурных характеристик согласно социально-психологическому содержанию эмпирических референтов (Приложение 1) посредством количественной и качественной оценки.

Количественная оценка:

Для оценки коллективного субъекта организационного взаимодействия (организации, подразделения), опроса большого количества респондентов алгоритм обработки данных следующий:

1) суммирование результатов ответов всех респондентов по каждой культурной характеристике в соответствии с выбранными культурными смыслами (N).

2) оценка выраженности каждой культурной характеристики в процентах (С).

Перевод данных по каждой культурной характеристике в проценты производится по следующей формуле:

$$C = \frac{N}{P} \times 100\%$$

где N – количество работников, выбравших данный культурный смысл.

P – максимально возможное число выборов для данной культурной характеристики (определяется посредством умножения общего количества опрашиваемых на количество эмпирических референтов (утверждений) метода для каждого из культурных смыслов).

Дальнейший анализ производится на основании социально-психологической модели совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

Качественная оценка предназначена для индивидуальной работы с персоналом. Предполагает изучение и анализ содержания дополнения предложений, которое может акцентировать значимость, содержание каждого отдельного параметра для индивида и осуществляется в соответствии с правилами метода «незаконченное предложение». Метод также может быть



использован для проведения беседы с отдельными работниками.

Диапазоны разброса границ показателей совместимости оцениваются на основании приведенной выше теоретической модели социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.

Возможно анализировать совместимость по всем или отдельным культурным характеристикам в зависимости от задач исследования. Совместимость определяется по принципу максимального схождения, несхождение выступает основанием разработки мер социально - психологического воздействия.

Выделение иных границ диапазона совместимости для разработанной нами методики социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия не целесообразно, кроме того, поскольку в качестве субъектов организационного взаимодействия могут выступать как отдельные работники (претенденты на вакансию), так и подразделения, организации вне зависимости от их численности, что делает весьма проблематичным выделение единой «нормы» для коллективного субъекта организационного взаимодействия и индивидуального.

Еще одна причина нецелесообразности нормирования заложена в социально-психологическом содержании феномена организационной культуры, и детерминантах этого феномена – как то личность лидера. Таким образом, для «нормы» совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, одним из которых является личность лидера-основателя, а другим - организация эта норма всегда равна 100 %, поскольку лидер, создавая организацию, закладывает в ее основание свои представления, которые составляют сущность культуры и определяют все внутрифирменные процессы, 100 % содержательное схождение культурных характеристик одного рядового работника и организации не оказывает на организацию такого воздействия, но при этом очевидно, что по

мере укрупнения организации увеличивается влияние на ее культуру личностей вновь принимаемых работников. Таким образом, выделение какой-либо единой «нормы», или диапазона разброса границ показателей совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия для работников, чья способность влиять на организационную культуру столь различна, не представляется возможным. Единственно возможным подход к социально-психологической оценке совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия – оценка по принципу максимального содержательного сходства культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (что соотносится с концепцией К. Уилбера о холонах и холархиях и ее интерпретацией в организационной культуре, выполненной Л. Н. Аксеновской и Т. Ю. Базаровым), а также выделение уровней оценки совместимости (уровень текущей профессиональной деятельности, профессиональной деятельности, уровень миссии) в соответствии с моделирующими параметрами горизонт планирования деятельности и срочность сотрудничества. И именно принцип максимального сходства культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, оцениваемых на определенный момент времени, отражает принцип учета социального контекста (приоритетный принцип герменевтической парадигмы социальной психологии) и практику работы в реальных условиях, в которых принятие организационно-управленческих решений всегда происходит в определенном временном диапазоне.

Обобщая вышеизложенное, можно заключить, что разработанная методика социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, посредством своей конструкции (предусмотренной возможности выбора одного из пар утверждений и последующей компьютерной обработки данных, а также предусмотренная возможность продолжения предложений) может быть использована как для оценки большого числа работников, не требует большого количества времени, позволяет разработать соответствующее программное

обеспечение, так и индивидуальной работы с персоналом, то есть является эффективным инструментом сравнения культурных характеристик коллективных и индивидуальных субъектов организационного взаимодействия по унифицированному набору параметров (культурных характеристик), охватывающих различные элементы организационной реальности. Всего выделено 33 культурные характеристики, объединенные в двенадцать групп, ключ к методике содержится в приложении 2.

## Заключение

В данном учебном пособии нами раскрыто социально-психологическое содержание понятия «культурная характеристика» субъекта организационного взаимодействия. Культурная характеристика включает в себя четыре социально-психологических компонента: артефакт, поведенческая норма, социальное представление и культурный смысл. Описана теоретическая модель социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия. Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия предполагает сходство культурных смыслов в отношении таких элементов организационной реальности как организация, работник, деятельность, взаимодействие со средой, способ реализации карьеры, обучение и инновации, способ распределения ресурсов, человеческие взаимоотношения, реальность и истина, время, пространство, отклонения от нормативного поведения. Совместимость культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия обуславливает сходство в восприятии, интерпретации, оценке организационного взаимодействия, а также сходство их действий. Модель включает вертикальный и три горизонтальных уровня. Вертикальный уровень модели образуют культурные характеристики субъектов организационного взаимодействия, объединенные в группы в соответствии с выделенными элементами организационной реальности. Центральным параметром социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик в разработанной социально-психологической модели выступает сходство культурных смыслов. Разработанная на основе социально-психологической модели методика позволяет производить оценку совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия в выделенных элементах организационной реальности на уровне миссии, профессиональной и текущей деятельности

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абраменко В. А. Организационная культура железнодорожных войск: состояние и пути оптимизации : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, М, 2006. – 287 с.
2. Абрамова С. Г., Костенчук И. А. О понятии «корпоративная культура» // Организационное консультирование как ресурс развития общества, государства, политики и бизнеса: Тезисы научно-практической конференции. - М.: Б.и., 1995. - С. 29-33
3. Аврамова Т. И. Личностно-ориентированные тренинги как метод коррекции самооотношения : автореф. дисс. к на соиск. учен. степ. к.психол.н: спец. 19.00.05, Ярославль, 2000. - 26 с.
4. Агафонов Л. С. Корпоративная пресса: особенности функционирования, типологические характеристики и методика оценки эффективности дис. на соиск. учен. степ. к.филолог.н.: спец: 10.01.10 , М, 2008. - 187 с.
5. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. - Пер. с англ. - М.: Прогресс, 1985. - 327 с.
6. Аксеновская Л. Н. Моделирование управленческого взаимодействия как метод оптимизации ориентированной культуры : дисс. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец: 19.00.05 , СПб, 1997. – 172 с.
7. Аксеновская Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Издательство СГУ, 2005. -348 с.
8. Аксеновская Л. Н. Ордерная модель организационной культуры. М.: Академический проект. 2007. – 303 с.
9. Аксеновская Л. Н. Социально-психологическая модель организационной культуры, концепция, методология, технология изменения (ордерный подход) .– автореф. доктора психол. наук. спец. 19.00.05 М, 2008. - 41 с.
10. Аксеновская Л. Н., Базаров Т. Ю.//Российский психологический журнал., т. 5 № 2, М.: 2008. - С. 9-17

11. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 688 с.
12. Андреева Г. М. Психология социального познания: учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
13. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений/ Г.М.Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. -, М.: Аспект пресс, 2005. - 363 с.
14. Андреева Г. М., Богомолова Н. Н., Петровская Л. А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы: учебное пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 288 с.
15. Анисимов Д. П. Организационная культура как фактор социального регулирования поведения государственных гражданских служащих : автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, Белгород, 2008. – 19 с.
16. Аоки М. Фирма в японской экономике / М.Аоки; Пер.с англ.: науч. ред. и авт. послесл. В. С. Катькало. Пер. изд. : Information, incentives and bargaining in the Japanese economy / М. Aoki. - New York - СПб. : Лениздат, 1995. - 431 с.
17. Армстронг, М, Практика управления человеческими ресурсами A Handbook of Human Resource Management Practice. - 8-е издание, СПб.: ПИТЕР, 2008. - 832 с.
18. Асмолов А. Г. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека. М.: Академия, 2007. – 526 с.
19. Ахмадова Ю. А. Организационная культура библиотеки: современное состояние и развитие : на примере Национальной библиотеки Чеченской Республики : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. Н. спец.: 05.25.03 , Краснодар, 2007. - 22 с.
20. Ахмаева Л. Г. Формирование организационной культуры дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2006. - 189 с.

21. Белик А. А. Культурология: антропологические теории культур: учеб. пособие / Ин-т "Открытое о-во", Рос. гос. гуманит. ун-т. - М.: Изд-во РГГУ, 1998. - 239 с.
22. Боровиков Д. А., Взаимосвязь образа организационной культуры и поведения эффективных работников, Автореф. дис. канд. психол. наук : 19.00.05 Ярославль, 2006. – 26 с.
23. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: Учебное пособие. М.: 2002. - 224 с.
24. Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Управление персоналом: учебник для вузов/ под ред. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. - М.: Банки и биржи ЮНИТИ - 1998. – 421 с.
25. Базарова К. Т. Социально-психологические факторы развития лидерских качеств руководителя (на материале транснациональной корпорации) Специальность 19.00.05 – Социальная психология, (психологические науки), Автореф. Дисс. канд. Псих. наук, М. – 2008. – 24 с.

---

26. Балужева Ю. А. Психологическая совместимость учащихся в диадном и групповом пространствах на начальной ступени школьного обучения : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.07 Москва, 2007. - 22 с.
27. Бараненко С. П. Организационная культура как ресурс стратегической устойчивости промышленного предприятия, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05. М., 2006. - 301 с.
28. Барков С. А. Социология организаций: учебное пособие. М.: Изд-во МГУ, 2004. – 288 с.

---

29. Баскина Ю. В. Методика диагностики родительского отношения : (Методика "включенного конфликта") : автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.07, М., 1992. – 18 с.
30. Бахтин М.М. Автор и герой: К философским основам гуманитарных наук. СПб.: Азбука, 2000. - 336 с.

31. Белова О. А. Общая психодиагностика: Методические указания Новосибирск: Научно-учебный центр психологии НГУ, 1996. – 76 с.
32. Белинская Н. П, Тихомандрицкая О. А, Социальная психология личности: Учебное пособие для вузов. - М.: Аспект пресс, 2001. – 301 с.
33. Белов В. Н. Введение в философию культуры: учебное пособие, М.: Академ. Проект, 2008. – 239 с.
34. Бетина О. Б. Корпоративная культура как фактор управления организационным поведением : на примере вуза, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Санкт-Петербург, 2007. - 192 с.
35. Битулина К. Ю. Корпоративная культура как фактор влияния на процесс становления организации : Социологический анализ : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.04, Москва, 2005. – 136 с.
36. Богатырев М. Р. Организационная культура: Сущность и роль в системе управления, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2005. - 178 с.
37. Боровиков Д. А. Взаимосвязь образа организационной культуры и поведения эффективных работников : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, Ярославль, 2006. – 135 с.
38. Бочаров С. А. Оценка и анализ организационной культуры, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2007. – 221 с.
39. Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта.- М.: Институт психологии, 1994.- 109 с.
40. Булгаков А. В. Психология межгрупповой адаптации на кораблях Военно-Морского Флота России : дис. докт. психол. н.: спец.: 19.00.05, М, 2007. - 463 с.
41. Быстрицкая Ю. В. Организационная культура малых предприятий: социологический аспект : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, М, 2001. – 185 с.



42. Бышляго С .А. Применение системных моделей в социально-психологической диагностике организационной культуры : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Ярославль, 2006. – 24 с.
43. Вараксина Н. В. Особенности организационной культуры российских и американских бизнес-организаций рубежа XX - XXI веков: Опыт социологического исследования : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.06, Барнаул, 2005. – 170 с.
44. Вартофский М. Модели. Репрезентации и научное понимание: Пер. с англ./ Общ. Ред. И послесл. И. Б. Новика и В. Н. Садовского, М.: 1988 - 507 с.
45. Василевич С. Н. Организационная культура как фактор совершенствования сферы образования : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.06, М, 2004. – 148 с.
46. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник для вузов / О. С. Виханский. – 3-е изд. – М.: Экономистъ, 2004. – 528 с.
47. Волкоморов В. А. Корпоративная пресса как фактор формирования и развития экономической культуры организации : на примере внутрикорпоративных газет ОАО "Газпром" : дис. на соиск. учен. степ. к.филолог.н.: спец: 10.01.10, Екатеринбург, 2008. - 161 с.
48. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6 т. Проблемы развития психики. М. 1983. Т. 3 – 368 с.
49. Галунский И. И. Организационная культура в деятельности органов внутренних дел : дис. на соиск. учен. степ. Канд. Юр. Н. спец.: 12.00.11, Москва, 2003 - 249 с.
50. Ганулич М. А. Организационная культура предприятий малого бизнеса в условиях изменяющейся внутренней и внешней среды : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, М, 2004. – 170 с.
51. Гао Хайхун Организационная культура : Концептуальные модели и методы диагностики : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, М, 2006. – 121 с.

52. Гарифова А. Р. Организационная культура государственной налоговой службы: социологический анализ : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, Казань, 2007. – 210 с.
53. Гвоздкова Г. Ю. Стратегическое управление организационной культурой в предпринимательской деятельности, авторев. дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2008. – 24 с.
54. Гнетов А. Б. Организационная культура в системе стратегического менеджмента предприятий сферы услуг, На примере предприятий услуг сотовой связи : дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2005. - 184 с.
55. Горностаев С. Нематериальные факторы, влияющие на лояльность персонала// Управление персоналом, № 4, 2005. – С. 39-41.
56. Гриценко В. В. Социально-психологическая адаптация вынужденных переселенцев из ближнего зарубежья в России: дисс. Докт. Психол. Н.: спец. 19.00.05, М, 2002. - 344 с.
- 
57. Гришаева С. А. Социально-психологическая модель адаптации русскоязычных мигрантов из стран ближнего зарубежья : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, Москва, 2004. - 156 с.
58. Гриштаков В. В. Организационная культура как ключевой фактор развития гостиничного бизнеса, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2006. - 182 с.
59. Грошев И. В. Организационная культура в системе менеджмента современного российского предпринимательства : дис. на соиск. учен. степ. докт.эконом.н.: спец. 08.00.05, Тамбов, 2007. – 493 с.
60. Гулянская Е. А. Ценности индивидуализма и коллективизма в организационной культуре современной России : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.06, Ставрополь, 2009. - 171 с.
61. [Гумбольдт](#) В. Язык и философия культуры. М., 1985. – С. 349

62. Гуревич А. М. Ассесмент: принципы подготовки и проведения. СПб.: Речь, 2005. – 235 с.
63. Данилова Л. А. Организационная структура комплексного образовательного учреждения как фактор повышения эффективности управления образовательным процессом : дис. на соиск. учен. степ.канд. пед. Н. спец.: 13.00.01, Самара, 2005. – 206 с.
64. Дараган А. Р. Управление развитием корпоративной культуры в организациях индустрии туризма, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2004. – 136 с.
65. Дегтярева И. В. Организационная культура России начала XXI века: трансформации моделей отношений в организациях : дис. на соиск. учен. степ. кандидата культурологи, спец.: 24.00.01, М, 2005. - 132 с.
66. Дейнека О. С. Экономическая психология в российской политике переходного периода: дис. докт. Психол. Н.: 19.00.12, Санкт-Петербург, 1999. - 326 с.
67. Дмитриева И. С. Социокультурные аспекты управления и организационная культура предприятия в условиях этнокультурного многообразия : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец: 22.00.08, Набережные Челны, 2005. – 174 с.
68. Доминяк В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, Санкт-Петербург, 2006. - 280 с.
69. Донцов А.И. Проблемы групповой сплоченности. - М.: МГУ, 1979 – 126 с.
70. Дружинин В. Н. Структура и логика психологического исследования / РАН. Ин-т психологии. - 2-е изд., испр. - М., 1994. - 163 с.
71. Дюркгейм Э. Метод социологии. М., 1991. – 334 с.
72. Евстигнеев И. С. Эффективность корпоративной культуры: методы анализа и проектирования, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Санкт-Петербург, 2005. – 151 с.

73. Емельянова Т. П. Концепция социальных представлений в современной французской социальной психологии (критический анализ), канд.дисс. к.п.н. М, 1984. – 223 с.
74. Ерасов Б. С. Сравнительное изучение цивилизаций: Хрестоматия: Учеб. пособие для студентов вузов/Сост., ред. и вступ. ст. Б. С. Ерасов. — М.:, Аспект Пресс, 1998.— 556 с.
75. Жалнин М. М. Совершенствование социально-трудовых отношений на основе формирования корпоративной культуры, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05 Воронеж, 2007. – 155 с.
76. Жарикова Ю. Н. Организационная культура в системе профессиональной подготовки и трудовой адаптации, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Омск, 2005. - 233 с.
77. Жуков Ю. М. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности : автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, М, 2003. - 38 с.
78. Зайцев А. Б. Организационная культура как фактор формирования профессионального менталитета учителя : : дис. на соиск. учен. степ.канд. пед. Н. спец.: 13.00.01, М, 2000. - 166 с.
79. Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности. Социология в СССР, М.: Мысль, 1966, Т. 2 — С. 197-198
80. Зинченко В. П., Моргунов Е. Б., Человек развивающийся, очерки российской психологии, М.: Тривола, 1994.- 304 с.
81. Зотов А. Д. Корпоративная культура как фактор формирования и развития кадрового потенциала предприятия : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, Пенза, 2006. – 145 с.
82. Иванов С. А. Методы изучения культуры: Учебное пособие. – Великий Новгород: НовГУ, 2002. – 76 с.
83. Иванова М. Е. Организационная культура как фактор эффективности деятельности специалистов : диссертация ... кандидата социологических

наук : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец . 22.00.08 , Уфа, 2007. – 141 с.

84. Ильина О. С. Корпоративная культура как стратегический инструмент управления современной организацией : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, Тюмень, 2007. – 181 с.
85. Казибекова К. С. Организационная культура проекта, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2005. - 247 с.
86. Калюжнов Н. В. Корпоративная культура как фактор повышения конкурентоспособности организации : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.04, Иркутск, 2007. – 187 с.
87. Камерон К., Куинн Р., Диагностика и изменение организационной культуры/ Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. - СПб: Питер, 2001. — 320 с.
88. Капитонов Э. А. Капитонов А.Э. Корпоративная культура и PR. М.; Ростов н/Д, 2003. — 416 с.
89. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: стратегическое направление развития социально-трудовых отношений : дис. на соиск. учен. степ. докт.социол.н.: спец. 22.00.06, Ростов-на-Дону, 2003. – 426 с.
90. Капитонов Э. А. Корпоративная культура: Теория и практика Изд: Альфа-пресс, 2005. -352 с.
91. Качина Ю. В. Формирование и развитие инновационной организационной культуры промышленного предприятия, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Воронеж, 2004. — 200 с.
92. Коргова М. А. Проблема работы многонациональных команд в организациях и возможные пути их решения // Управление персоналом № 10, 2004. С. 28 – 33.
93. Кохановский В. П., Золотухина Е. В., Лешкевич Т. Г., Фатхи Т. Б. Философия для аспирантов: Учебное пособие. Серия "Высшее образование Изд. 2-е - Ростов н/Д.: Феникс, 2003. - 448 с.
94. Кун Т. Структура научных революций. Благовещенск, 1998. — 300 с.

95. Караева В. А. Корпоративная информация в системе Public Relations : . дис. на соиск. учен. степ. к.филол.н.: спец: 10.01.10, Москва, 2006 - 268 с.
96. Киселев В. К. Организационная культура государственной службы : Сущность, тенденции развития; социологический аспект : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец: 22.00.04, М, 1999. – 187 с.
97. Киселёва Н. А. Психодиагностическая методика выявления минимальных отклонений развития у детей дошкольного возраста : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.10, Нижний Новгород, 2003. – 258 с.
98. Клакхон К. Зеркало для человека. Введение в антропологию. Перевод с английского под редакцией к. фил. н. Панченко А. А. С-Пб.: Евразия. 1998. — 352 с.
99. Колотильщикова Е. А. Методика интерперсональной групповой психотерапии для лечения невротических расстройств : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.04, Санкт-Петербург, 2004. – 184 с.
100. Кочетков В. В. Психология межкультурных различий. М.: ПЕР СЭ, 2002.- 416 с.
101. Кочуров М. Г. Влияние личностных особенностей на совместимость в супружеских парах : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05, Санкт-Петербург, 2003. - 22 с.
102. Кравченко А. И. Культурология. Основные категории. М.: 1994.– С. 233 - 264
103. Кричевский Р. Л. Если Вы - руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 2-е издание, доп. и перераб. - М.: Дело, 1996. —384 с.
104. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: учебное пособие для вузов. – М.: Аспект пресс, 2001. — 318 с.
105. Круткин С. В. Психологическая совместимость как фактор оптимизации комплектования первичных воинских подразделений : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Москва, 2004. – 22 с.

106. Кричевский Р.Л., Антонова И.Б. Межличностная совместимость в малых группах // Психолого-педагогические проблемы общения. - М.: Просвещение, 1980. – С. 119-127.
107. Крымчанинова М.В. Образ организации как фактор воздействия на ее культуру./ Управление персоналом № 19, 2004. – С. 54 - 57
- 
108. Крымчанинова М. В. Образ организации как фактор воздействия на корпоративную культуру : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, М, 2004. – 236 с.
109. Кузичев С. В. Корпоративная культура как социокультурный феномен : дис. на соиск. учен. степ. кандидата культурологи, спец.: 24.00.01, М, 2004. - 150 с.
110. Кузнецова Е. А. Организационная культура как фактор эффективности управленческой деятельности : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец: 22.00.08, М, 2000. – 142 с.
111. Кузнецова И. С. Трансформация корпоративной культуры предприятия в новых экономических условиях, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2007. - 168 с.
112. Куликовская О. Б. Развитие творческих способностей и личностных характеристик учащихся на уроках музыки в общеобразовательной школе: Методика "Детский оперно-хоровой театр" : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.13, М, 1998. – 180 с.
113. Леви - Строс К. Структурная антропология. М., 1983. —514 с
114. Левит С. Я. //Культурология. Энциклопедия// под ред. Левит С. Я. т. 2, М.: РОССПЭН, 2007. — С.501-504
115. Леонард А. Д. Корпоративная культура управления персоналом железнодорожного транспорта : Социологический анализ : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, Москва, 2005. – 144 с.
116. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Академия, 2003. — 352 с.

117. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е изд., испр. М., 2003. — 487 с.
118. Леонтьева Л. С. Совокупная организационная культура как ресурс развития региона : дис. на соиск. учен. степ. докт.эконом.н.: спец. 08.00.05, Москва, 2004. - 240 с.
119. Лефкович В. П. Моральная регуляция поведения и активность личности. Социальная психология личности. М. 1979. - С. 67
120. Липатов С. А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики// Организационная психология. СПб.: 2001. - С. 432 – 443.
121. Липатов С. А, Организационная культура, социальное познание в организационном контексте.// Мир психологии № 3/1999. - С. 108
122. Липатов С. А. Социально-психологическая диагностика организационной культуры, дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, 1999. – 208 с.
123. Логвиненко А. Д. Измерения в психологии: математические основы. М.: Издательство МГУ, 1993. – 480 с.
124. Логвинов А. М. Эволюция организационной культуры крупных промышленных предприятий России во второй половине XX - начале XXI вв. :автореф. дис. на соиск. учен. степ. докт.социол.н.: спец. 22.00.06, Красноярск, 2007. – 38 с.
125. Лотман Ю. М. Статьи по семиотике и типологии культуры // Избранные статьи в трех томах. Т.1. Таллинн, 1992. — 479 с.
126. Лунев А. А. Совершенствование организационной культуры малых промышленных предприятий на основе развития организационно-управленческих инноваций, дис. На соиск. Учен. Степ. К. эконом. Н.: спец : 08.00.05, М, 2008. — 175 с.
127. Лурье С. В. Историческая этнология 2-е изд. М.: Аспект Пресс, 1998. — 448 с.



128. Лурье С. В. Психологическая антропология: история, современное состояние, перспективы. Екатеринбург, 2003. — 624 с.
129. Львов Д. Е. Активное социально-психологическое воздействие как метод изменения адаптивного поведения дистрибьюторов : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, Ярославль, 2003. - 198 с.
130. Майерс, Д. Социальная психология : пер с англ/Д. Майерс. – 7-е изд. - Москва; Санкт-Петербург; Н.Новгород : Питер, 2005. — 794 с.
131. Макмиллан Ч. Японская промышленная система: Пер. с англ. М., 1988. — 400 с.
132. Манухина С. Ю. Психологические детерминанты профессиональной успешности психолога – диагноста кадровой службы. (В сфере бизнеса): автореф. дис. на соиск. учен. степ. к. психол. н.: спец. 19.00.03, Москва, 2006. - 28 с.
133. Мартиросьянц О. И. Организационная культура как фактор повышения эффективности социального управления : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08 , Пятигорск, 2007. – 170 с.
134. Мартынова В. А. Модель и динамические особенности социально-перцептивной компетентности в профессиональной деятельности : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, Москва, 2007. - 212 с.
135. Мацумото Д. Психология и культура. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. — 414 с.
136. Машков В. И. «Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента» СПб.: Речь, 2005. — 304 с.
137. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента, 3-е изд. Вильямс, 2007. – 672 с.
138. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Дж. Школы стратегий. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегического менеджмента. - Пер. с англ. - СПб.: ПИТЕР, 2000. — 336 с.
139. Мисникова Н. А. Организационная культура и ее роль в менеджменте, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2001. - 148 с.

140. Молодых Е. Н. Взаимосвязь оценок организационной культуры и отношения сотрудников к соблюдению нравственных норм делового поведения : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05 , Москва, 2009. – 161 с.
141. Московичи С. Социальная психология. СПб.: Питер, 2007. — 592 с.
142. Мурзин Д. А. Корпоративная пресса: современные типологические концепции дис. на соиск. учен. степ. к.филол.н.: спец: 10.01.10, Москва, 2007. - 182 с.
143. Мусаелян И. К. Теоретико-методические основы культурной интеграции в корпорациях, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2007. – 175 с.
144. Наумов А. Хофстидово измерение России (влияние национальной культуры на управление бизнесом) // Менеджмент, 1996, № 3. — С. 70–103.
145. Носкова О. Г. Психология труда: учебное пособие для студ. Высш. Учебн. Заведений/ О. Г. Носкова; под ред. Е. А. Климова – 2-е изд. - М.: «Академия», 2006. – 384 с.
146. Немов Р.С. Социально-психологический анализ эффективности деятельности коллектива. - М.: Педагогика, 1984. -285 с.
147. Новосельцева Т. Ф. Методика оценки сексуального поведения девушек старшего школьного возраста и ее возможности в диагностике и профилактике склонности к девиантно-сексуальному поведению : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.07, Казань, 2006. – 238 с.
148. Ньюком Т. Исследование согласия //Социология сегодня: Проблемы и перспективы. Американская буржуазная социология середины XX века. — М.: Прогресс, 1965. — С. 302 — 322.
149. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. - СПб: Акад. психологии предпринимательства и менеджмента, 1997. - 153 с.
150. Обозов Н.Н., Обозова А.Н. Три подхода к исследованию психологической совместимости / Вопросы психологии. 1981. № 6 с. 98—101.

151. Овчинников Д. Л. Корпоративная культура в России и Японии : Сравнительный анализ : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.04, Москва, 2006. – 133 с.
152. Овчинников М. А. Корпоративная культура в системе социального управления : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, М, 2004. – 116 с.
153. Оглоблин В. Организационная культура промышленного предприятия: проблемы формирования и развития.// Журнал управление персоналом № 3 2004. - С. 28-33
154. Ольшанский Д. В. Основы политической психологии. — Екатеринбург: Деловая книга, 2001. — 496 с.
155. Орехов А. Н. Номотетическое моделирование социально-психологических процессов/ Автореферат дис. дпн19.00.05 – социальная психология — М, 2005. — 56 с.
156. Полани М. Личностное знание. На пути к постнеклассической философии. — Благовещенск, 1998. - 344 с.
157. Поппер К. Логика и рост научного знания. М.: Наука, 1983. — 321 с.
- 
158. Почебут, Л. Г., Чикер, В. А. Организационная социальная психология: учебное пособие. - СПб.: Речь, 2000. — 298 с.
159. Пак А. П. Организационная культура в системе управления предприятиями сферы услуг : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец . 22.00.08, Тюмень, 2006. – 169 с.
160. Панферова Н. Г. Организационная культура как фактор социально-психологической адаптации работников промышленного предприятия дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05 , М, 2004. – 161 с.
161. Павлова М.А. Методы диагностики, формирования и развития организационной культуры. дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец . 22.00.02 - М., 1994. - 138 с.

162. Пёрышкова С. А. Психологическая модель развития взаимопознания в диаде "преподаватель-студент" : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05 , Тамбов, 2008. - 195 с.
163. Петрова В. Н. Изучение образа будущего: методологические проблемы и пути их решения / Сибирский психологический журнал № 32, 2009. – С. 6-10
164. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив, М.: Политиздат. 1982. - 255 с.
165. Пецольдт К., Федосова Ю.. Производная успеха./Атомная стратегия № 25, 2006 [Электронный ресурс] — URL: <http://www.proatom.ru/>. (Дата обращения 19.04.2008).
166. Печерский А. В. Интeрсубъектная модель психолого-педагогической профилактики наркомании в подростковой и юношеской среде , дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.07, Саратов, 2006. - 253 с.
167. Пилипенко А. А, Яковенко И. Г. Культура как система / Человек. № 5, 1997. - С. 80-89;
168. Пилипенко А. А, Яковенко И. Г Культура как система / Человек. № 6, 1997. - С. 98-107.
169. Пилипенко А. А. Генезис смыслового пространства и онтология культуры / Человек. № 2 2002. - С. 6-21
170. Пилипенко А. А. Культура как пространство смыслов : структурно-морфологические аспекты : автореф. дис. ... д-ра филос. наук / Гос. ин-т искусствознания М-ва культуры РФ. — М., 1999. — 50 с.
171. Пичугина Л. А. Российская корпоративная культура: генезис и исторические трансформации : дис. на соиск. учен. степ. кандидата культурологи, спец.: 24.00.01, Москва, 2008. - 200 с.
172. Полосин А. В. Социально-психологические условия совершенствования организационной культуры современного российского предприятия : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05 , Москва, 2004. – 275 с.

173. Полянская О. В. Организационная культура как ресурс управления предприятием: сравнительный социологический анализ российского и немецкого опыта : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец . 22.00.08, М, 2006. – 175 с.
174. Пономарева В. В. Психодиагностика рефлексивности как метод социально-психологического исследования управленческой деятельности: дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.01, 19.00.05, Ярославль, 2000. - 188 с.
175. Причина О. С. Корпоративная культура : Управление инновационным потенциалом экономических систем, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Ставрополь, 2002. - 251 с.
176. Райченко А. В. Прикладная организация. СПб., 2003. — 304 с.
177. Роббинз, С. Основы организационного поведения : пер. с англ. / С. Роббинз. – 8-е изд. — М. : Вильямс, 2006. — 443 с.
178. Розанова Л. В. Математическое моделирование социального взаимодействия в малых группах. Автореф. Канд. физ.мат. наук. Тюмень, 2004. — 12 с.
179. Розанова Л. В. Моделирование влияния индивидуальных различий на динамику межличностных отношений в малых группах // Динамика систем, механизмов и машин: Материалы IV междун. науч.-тех. Конф.. — Омск: Изд-во ОмГТУ, 2002. — С. 94-96.
180. Радугин А. А., Радугина О .А.. Социальная психология. Учебное пособие для высших учебных заведений. – М.: Библионика, 2006. — 496 с.
181. Романова О. С. Организационная культура: теоретический и организационно-управленческий аспекты, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.01, Иваново, 2004. - 229 с.
182. Романчукевич В. А. Управление организационной культурой социальной организации : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08 . Москва 2005. - 161 с.
183. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии, М. 1973. С. 262

184. Рылова А. П. Повышение эффективности организационной культуры внешнеэкономической службы промышленного предприятия, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05 Екатеринбург, 2006. – 181 с.
185. Рюттингер Р. Культура предпринимательства: Пер. с нем. М., 1992. — 240 с.
186. Сабина Т. Б. Организационная культура как фактор развития персонала библиотеки : дис. на соиск. учен. степ. канд. пед. Н. спец.: 05.25.03, Санкт-Петербург, 2002. – 318 с.
187. Савина Ю. В. Организационная культура предприятия как основа перестройки работы кадровых служб в современных условиях : дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2006. – 120 с.
188. Савченко Л. С. Организационная культура как фактор повышения эффективности предпринимательской деятельности, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Санкт-Петербург, 2003 - 189 с.
189. Саймен Г. Менеджмент в организации : пер. с англ./.: Экономика, 1995. – 335 с.
190. Сайченко О. А. Корпоративная культура как эффективный механизм управления человеческими ресурсами предприятий, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Санкт-Петербург, 2002. - 135 с.
191. Самайбекова З. К. Оценка и формирование корпоративной культуры коммерческого предприятия, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Санкт-Петербург, 2007. – 161 с.
192. Самсонова М. А. Управление конфликтами в процессе формирования организационной культуры : автореферат дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец: 22.00.08 , Саратов, 2008. – 20 с.
193. Сапожникова О. А. Взаимосвязь типа организационной культуры и индивидуальных ценностей личности работника организации : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05 , Кострома, 2008. – 219 с.

194. Селютин А. А. Корпоративная культура вуза как совокупность текстов: лингвокультурологический анализ : дис. на соиск. учен. степ. к.филол.н.: спец. 10.02.19, Челябинск, 2007. - 176 с.
195. Семенов В. Е. Искусство как межличностная коммуникация: Социально-психологическая концепция. СПб.: Издательство С-Пб. ун-та, 1995. – 200 с.
196. Слинкова О. К. Трудовая мотивация и организационная культура : теоретико-методологические и прикладные основы исследования дис. на соиск. учен. степ. докт.эконом.н.: спец. 08.00.05, Кемерово, 2006. – 331 с.
197. Смирнова А. Ю. Исследование ожиданий и предпочтений студентов – будущих специалистов в отношении организационной культуры // Перспективы развития системного подхода в психологии: материалы международной конференции (17-18 апреля 2008 года). Саратов: Научная книга, 2008. – С. 252-255
198. Смирнова Я. О. Управление организационным поведением на основе развития корпоративной культуры : на примере российских консалтинговых компаний, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Санкт-Петербург, 2007. - 198 с.
199. Соломанидина Т. О. Организационная культура как социально-экономическое пространство управления человеческими ресурсами, дис. на соиск. учен. степ. докт.эконом.н.: спец. 08.00.05, М.2003. - 356 с.
200. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: учебное пособие. – 2-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2007. — 624 с.
201. Сомова Н. Л. Диагностика способности к прогнозированию : Методика и ее стандартизация : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.01, Санкт-Петербург, 2002. – 185 с.
202. Спивак В. А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. — 352 с.
203. Ставропольский Ю. В. Теория Л. С. Выготского и кросс-культурные различия в ингрупповой идентификации (американо-российское

исследование) // Культурно-историческая психология. –2008. – №1. – С. 70-82

204. Степин В. С., Горохов В. Г., Розов М. А. Философия науки и техники. М.: Гардарики. 1999. — 400 с.
205. Стефаненко Т. Г. Этнопсихология. – М.: Институт психологии РАН, Академический проект, 1999. — 320 с.
206. Стоянова В. А. Механизм формирования сильной организационной культуры как основа эффективной деятельности промышленных предприятий, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Владивосток, 2004. – 254 с.
207. Субочев Н. С. Организационная культура государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации как фактор социального развития региона : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец . 22.00.08, Волгоград, 2006. – 325 с.
208. Сулим Н. Н. Социально-психологические особенности формирования организационной культуры предприятия. дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05 , Курск, 2009. – 225 с.
209. Тарасенко А. В. Диалоговая модель принятия управленческих решений руководителем : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.13, Москва, 2003. - 162 с.
210. Тарасов К. А. Дескриптивная модель восприятия политической агрессии современным российским студенчеством : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец.: 19.00.05, Москва, 1997. - 212 с.
211. Тартышева Н. А. Формирование механизма адаптивного организационного поведения персонала в промышленных корпорациях, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Ставрополь, 2007. - 187 с.
212. Тер - Миасова С .Г. Язык и межкультурная коммуникация: учебное пособие - М.: Слово, 2000. — 624 с.
213. Терещук Е. А. Особенности корпоративной культуры в органах государственной службы: социологический анализ. Спец 22.00.06 –



социология культуры, духовной жизни. Автореф. дисс. к. с. н. Екатеринбург 2006. - 23 с.

214. Тихомиров П. А. Корпоративная культура как фактор устойчивости организации : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, М, 2004. – 224 с.
  215. Томилов В. В. Культура предпринимательства СПб., 2000. — 386 с.
  216. Тромпенаарс Ф., Ч. Хэмпден-Тернер Национально-культурные различия в контексте глобального бизнеса : научно-популярное изд. / Пер. с англ. Е.П. Самсонов. — Минск : Попурри, 2004. — 528 с.
  217. Триандис Г .К. Культура и социальное поведение. - М, Форум, 2007. — 384 с.
  218. Тугушев Р. Х. Системная персонология. Качественный и количественный анализ. Саратов: гос. Учеб.-науч. Центр Колледж 1998. – 270 с.
  219. Тушева О. А. Организационная культура как фактор развития предпринимательства, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Волгоград, 2008. - 177 с.
  220. Тюрикова М. М. Разработка методики оценки и формирования организационной культуры коммерческого предприятия, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Санкт-Петербург, 2008. – 182 с.
  221. Уилбер К. Краткая история всего. М.: Астрель, 2006. — 476 с.
  222. Федорова А. А. Корпоративная культура в системе управления организацией, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2005. - 172 с.
  223. Фейерабенд П. Против методологического принуждения. Благовещенск. 1998. — 352 с.
  224. Фесенко Т.А. Лингвофилософская концепция В. Фон Гумбольдта в контексте семиотики Вестник ВГУ// Тамбовский государственный университет/ Серия лингвистика и межкультурная коммуникация 2003, № 2 — С. 17-26
-

225. Фестингер Л. Теория когнитивного диссонанса: пер. с англ. — А. Анистратенко, И. Знаешева. — СПб.: «Ювента», 1999. — 318 с.
226. Филин В. Ю. Социально-психологические аспекты моделирования адаптационного поведения персонала в рамках корпоративной культуры организации, Автореф. дис. ... канд. психол. наук 19.00.05:М. 2006.— 22 с.
227. Франкл В. Человек в поисках смысла. М., 1990. — 368 с.
- 
228. Хофстеде Г. Организационная культура// Управление человеческими ресурсами/ Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб., 2002. — С. 313-338.
229. Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего: Пер. с англ. СПб., 2001. — 288 с.
230. Царицынский В. В. Корпоративная культура как фактор мотивации работников предприятий железнодорожного транспорта в условиях реформирования : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец . 22.00.08, Саратов, 2003. – 146 с.
231. Чанько А. Д. Социально-психологический тренинг как метод воздействия на группу в организации, дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, Санкт-Петербург, 2004. - 267 с.
232. Чередникова Т. В. Методика "Цветоструктурирование графического образа" в диагностике интеллектуальных нарушений при различных типах психического дизонтогенеза у детей и подростков : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.04 , Санкт-Петербург, 2000. - 227 с.
233. Черных Е. А. Организационная культура предприятия в системе управления персоналом, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2006. - 212 с.
234. Чжан Бо Организационная культура как фактор развития системы управления человеческими ресурсами в китайских компаниях, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Санкт-Петербург, 2006. - 178 с.

235. Чумаков А. А. Методика конструирования тестов профессиональных достижений с использованием Интернет-технологий : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.03 , М, 2007. – 219 с.
236. Чупрова Д. Б. Влияние внешней среды на формирование организационной культуры, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, Ставрополь, 2005. - 174 с.
237. Шайдуллина Ю. А. Методика психологического рисунка в качественном социально-психологическом исследовании : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05, М, 2005. - 284 с.
238. Шакурова А. В. Организационная культура образовательного учреждения как системный фактор формирования мотивационной готовности учащихся к трудовой деятельности : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, Нижний Новгород, 2005. – 177 с.
239. Шамионов Р. М. Социальная психология личности теория и практика. Саратов: Издательство СГУ, 2000. С. 144
240. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности в профессиональной сфере.// проблемы соц. психол. личности. СГУ. 2005. — С. 297-302
241. Шарипов Ф. Ф. Организационная культура как фактор реализации проектов организационного развития, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 08.00.05, М, 2002. - 252 с.
242. Швейцер А. Культура и этика. Пер. с нем. — М.: Прогресс, 1973. — 343 с.
243. Шевченко Д. Б. Корпоративная культура приватизированных крупных промышленных предприятий в современной России : социологический анализ дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец . 22.00.04 , М, 2008. – 364 с.
244. Шедий М. В. Ценности как фактор развития корпоративной культуры государственной службы : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец . 22.00.06, Орел, 2004. – 183 с.
245. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Питер, 2007. — 330 с.

246. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учеб.-практ.пособ.-4-е изд., перераб.и доп.-М.:Бизнес-школа:Интел-синтез,2000. — 363с.
247. Шестаков А. А. Социально-психологические аспекты ассесмента резерва руководителей банковских структур. М. 2002. Дисс. канд. псих. наук. Специальность 19.00.05. - 198 с.
- 
248. Шилкина Ю. А. Корпоративная культура в механизме интеграции бизнес-структур : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец . 22.00.08, М, 2004. — 170 с.
249. Широбокова А. А. Динамика адаптивного поведения специалистов в ситуации изменения корпоративной культуры : автореферат дис. кандидата психологических наук : спец. 19.00.05, Ярославль, 2006.— 22 с.
250. Шихирев П. Н. Введение в российскую деловую культуру. - М,: Новости, 2000. — 327 с.
251. Шихирев П. Н. Деловая культура как культура получения и распределения прибыли//Управление персоналом. 2000. № 11 (53). С. 14 – 17
252. Шихирев П. Н. Современная социальная психология . М., 1999. — 448 с.
253. Шишлянникова Л. М. Применение корреляционного анализа в психологии [Электронный ресурс]. URL: [http://www.matlab.mgppu.ru/work/\\_0023.htm](http://www.matlab.mgppu.ru/work/_0023.htm) (дата обращения 22.04.2009)
254. Шкуратов В. А., Не позабыть вернуться назад // ОДИССЕЙ. Человек в истории. Личность и общество, М.: Наука, 1990. — С. 34-38
- 
255. Шпалинский В.В. Экспериментальное изучение параметров малых групп // Вопр. психол. 1972. № 5. С. 66 — 76.
256. Шпалинский, В. В. Психология менеджмента : учеб. пособие / В. В. Шпалинский; предисл. проф., академика РАО А. В. Петровского. - 2-е изд. - М. : УРАО, 2003. - 183 с.

257. Штроо В. А. Методы социально-психологического исследования: Учебное-методическое пособие. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2003. — 71 с.

258. Шуваева В. В. Организационная культура государственной службы как фактор формирования имиджа государственных служащих : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, Волгоград, 2003. – 175 с.

259. Шульженко Е. Н. Взаимосвязи индивидуальных и групповых ценностей в организационной культуре коммерческого предприятия : автореферат дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05, СПб, 2005. — 23 с.

260. Шураева Л.Ю. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности компании, автореф. дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец. 19.00.05 М, 2004. — 24 с.

261. Шутц У. Комплементарная функция лидера // Современная зарубежная социальная психология. М.: Издательство Московского университета, 1984. С. 162-168.

262. Щербина С. В. Организационная культура как фактор перехода к рыночной экономике, дис. на соиск. учен. степ. к.эконом.н.: спец. 22.00.08, М, 1999. - 146 с.

263. Юрьева Е. В. Корпоративная культура, идеология и имидж : Теоретико-методологический аспект : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.01, М, 1999. – 174 с.

264. Ярмухамедова Н. Д. Метод анализа конкретных ситуаций как форма социально-психологического обучения : дис. на соиск. учен. степ. к.психол.н.: спец.: 19.00.05, Москва, 1984. - 164 с.

265. Яценко Г. В. Корпоративная культура во внутриорганизационном социальном управлении : дис. на соиск. учен. степ. к.социол.н.: спец. 22.00.08, Ростов-на-Дону, 2007. – 137 с.

266. Adair W., Weingart L., Brett J. The timing and function of offers in U.S. and Japanese negotiations.// *Journal of Applied Psychology*, 2007, vol. 92 (4). P. 1056-1068
267. Anderson C., Spataro S.E.; Flynn F.J. Personality and organizational culture as determinants of influence.// *Journal of Applied Psychology* 2008. Vol. 93(3). P. 702-710.
268. Basten F. M.R.C The Role of Metaphors in (Re)producing Organizational Culture.// *Advances in Developing Human Resources* 2001; vol. 3. P. 344 – 354
269. Bastien D.T Change in Organizational Culture: The Use of Linguistic Methods in a Corporate Acquisition.// *Management Communication Quarterly*, 1992; vol. 5. P. 403 – 442
270. Bhagat R.S.; McQuaid S.J. Role of subjective culture in organizations: A review and directions for future research.// *Journal of Applied Psychology*. 1982, vol. 67(5). P. 653-685.
271. Bloor G., Dawson P. Understanding Professional Culture in Organizational Context.// *Organization Studies*, 1994; vol. 15. P. 275 – 295
272. Bunch K.J. Training Failure as a Consequence of Organizational Culture.// *Human Resource Development Review* 2007, vol. 6. P. 142 – 163
273. Chao G.T., Moon H. The Cultural Mosaic: A Metatheory for Understanding the Complexity of Culture.// *Journal of Applied Psychology*. 2005 vol. 90(6). P. 1128-1140.
274. Cohen A. One Nation, Many Cultures: A Cross-Cultural Study of the Relationship Between Personal Cultural Values and Commitment in the Workplace to In-Role Performance and Organizational Citizenship Behavior.// *Cross-Cultural Research*, 2007; vol. 41. P. 273 – 300
275. Earley [P. Christopher L. Cultural Research in the Future: A Matter of Paradigms and Taste.](#)// *Journal of International Business Studies*, , 2006, vol. 37. P: 922-931
-

276. Feldman S.P. The Leveling of Organizational Culture: Egalitarianism in Critical Postmodern Organization Theory.// Journal of Applied Behavioral Science, 1999; vol. 35. P. 228 - 244.
277. Fischer R., Ferreira M.C., Assmar E.M.L., Redford P., Harb C. Organizational Behaviour across Cultures: Theoretical and Methodological Issues for Developing Multi-level Frameworks Involving Culture.// International Journal of Cross Cultural Management, 2005; vol. 5. P. 27 - 48.
278. Garibaldi de Hilal A.V., Brazilian National Culture, Organizational Culture and Cultural Agreement: Findings from a Multinational Company.// International Journal of Cross Cultural Management, 2006; vol. 6. P. 139 – 167
279. Gelade A.G., Dobson P., Gilbert P., National Differences In Organizational Commitment: Effect of Economy, Product of Personality, or Consequence of Culture?// Journal of Cross-Cultural Psychology, 2006; vol. 37. P. 542 – 556,
280. Gergen, K. J. Social Psychology as History.// Journal of Personality and Social Psychology, 1973 vol. 26, No. 2. P. 309-320
281. Heracleous L. An Ethnographic Study of Culture in the Context of Organizational Change.// Journal of Applied Behavioral Science, 2001; vol. 37. P. 426 – 446
282. Hofstede G., Bond M. H. The Confucius connection From cultural roots to economic growth. Organizational Dynamics, 1988 vol.16. P. 4-21
283. Hofstede G. Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts, Organization Studies, May 1998; vol. 19. P. 477 – 493
284. Howard-Grenville J. A. Inside the "Black Box": How Organizational Culture and Subcultures Inform Interpretations and Actions on Environmental Issues.// Organization & Environment, 2006; vol. 19. P. 46 – 73
285. Jaskyte K., Dressler W.W. Studying Culture as an Integral Aggregate Variable: Organizational Culture and Innovation in a Group of Nonprofit Organizations.// Field Methods, 2004; vol. 16. P. 265 – 284
286. Kluckhohn, F. R., Strodtbeck, F. L. Variations in value orientations. - Evanston, IL; Elmsford, NY: Row, Peterson and Co, 1961 — 437 p.

287. Lundberg C. C., Designing Organizational Culture Courses: Fundamental Considerations.// Journal of Management Education, 1996; vol. 20: P. 11 – 22
288. Malloy D. C., Fennell D. A. Ecotourism and Ethics: Moral Development and Organizational Cultures, Journal of Travel Research, 1998; vol. 36. P. 47 – 56
289. Meglino B.M.; Ravlin E.C.; Adkins C.L. A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes.// Journal of Applied Psychology. 1989 vol. 74(3). P. 424-432.
290. Morley D.D., Shockley-Zalabak P., Ruggero C. Organizational Communication and Culture: A Study of 10 Italian High- Technology Companies.// Journal of Business Communication, 1997; vol. 34. P. 253 – 268
291. Nelson Reed E., Gopalan Suresh Do Organizational Cultures Replicate National Cultures? Isomorphism, Rejection and Reciprocal Opposition in the Corporate Values of Three Countries.// Organization Studies, 2003; vol. 24. P. 1115 – 1151
292. Nilson Glenn E., Organizational Culture Change Through Action Learning, Advances in Developing Human Resources, May 1999; vol. 1. P. 83 - 95.
293. Ng K.-Y.; Ang, S.; Chan, K.-Y. Personality and leader effectiveness: A moderated mediation model of leadership self-efficacy, job demands, and job autonomy.// Journal of Applied Psychology. 2008 Vol. 93(4). P. 733-743
294. Oreg S., Bayazit M., Vakola M. [et al.] Dispositional resistance to change: Measurement equivalence and the link to personal values across 17 nations.// Journal of Applied Psychology. 2008 Vol. 93(4). P. 935-944
295. Popper M., Lipshitz R. Organizational Learning: Mechanisms, Culture, and Feasibility.// Management Learning, 2000; vol. 31. P. 181 – 196
296. Raz Aiad E., Fadlon J. Managerial Culture, Workplace Culture and Situated Curricula in Organizational Learning.// Organization Studies, 2006; vol. 27. P. 165 – 182



297. Rentsch J. R. Climate and culture: Interaction and qualitative differences in organizational meanings.// Journal of Applied Psychology. 1990 vol. 75(6). P. 668-681.
298. Riad S., The Power of 'Organizational Culture' as a Discursive Formation in Merger Integration.// Organization Studies, 2005; vol. 26. P. 1529 – 1554
299. Ritter B. A.; Lord R. G. The impact of previous leaders on the evaluation of new leaders: An alternative to prototype matching.// Journal of Applied Psychology. 2007. vol 92(6). P. 1683-1695.
300. Rodrigues S. B. The Political Dynamics of Organizational Culture in an Institutionalized Environment.// Organization Studies, 2006; vol. 27. P. 537 – 557
301. Schriber J. B.; Gutek B. A. Some time dimensions of work: Measurement of an underlying aspect of organization culture.// Journal of Applied Psychology. 1987 vol 72(4). P. 642-650.
302. Shivers-Blackwell S. The Influence of Perceptions of Organizational Structure & Culture on Leadership Role Requirements: The Moderating Impact of Locus of Control & Self-Monitoring.// Journal of Leadership and Organizational Studies, 2006; vol. 12. P. 27 – 49
303. Smith B., Dugan Sh., Trompenaars F. National Culture and the Values of Organizational Employees.//Journal of Cross-Cultural Psychology. 1996, vol.27 (2). P.231 - 264.
304. Starr-Glass D. Exploring Organizational Culture: Teaching Notes on Metaphor, Totem, and Archetypal Images.// Journal of Management Education, 2004; vol. 28. P. 356 - 371
305. Strodbeck F. Considerations of meta – method in cross-cultural studies.// American Anthropologist. 1964 № 66. P.223-229
306. Stüdlien Y. Management von Kulturunterschieden. Phasenkonzept für internationale strategische Allianzen, - Wiesbaden. 1997. - P. 247–263

307. Tepper B. J.; Henle C. A.; Lambert L. S.; Giacalone R. A.; Duffy M. K. Abusive supervision and subordinates' organization deviance.// Journal of Applied Psychology. 2008 Vol. 93(4). P. 721-732
308. Urabe, K. Innovation Under Japanese Management / K. Urabe. - С .3 – 26 Innovation and Management : International Comparisons: сборник / Ed. K. Urabe, J. Child, T. Kagono. - Berlin ; New York : Walter de Gruyter, 1988. - 371 p.
309. Veiga J., Lubatkin M., Calori R., Very P. Measuring organizational culture clashes: A two-nation post-hoc analysis of a cultural compatibility index.// Human Relations, 2000; vol. 53. P. 539 – 557
310. Wells M. M., Thelen L., Ruark J., Workspace Personalization and Organizational Culture: Does Your Workspace Reflect You or Your Company?// Environment and Behavior, 2007; vol. 39. P. 616 - 634.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Бланк методики социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия

<b>Форма 1 (уровень миссии)</b>	
<p>Инструкция: Пожалуйста, заполните этот бланк в следующей последовательности:</p> <p>1. Из каждой пары (группы) предложений (они указаны в отдельной графе таблицы) выберите то, которое в наибольшей степени соответствует Вашему мнению, оцените выраженность каждой характеристики по 10-бальной шкале.</p> <p>2. завершите незаконченные предложения (для качественной оценки).</p> <p>Ваш № _____</p>	
1	<p>Человек нуждается в контроле, потому что .....</p> <p>Человек не нуждается в контроле, потому что .....</p>
2	<p>Компании должна проявлять участие в неслужебной сфере жизни работника, потому что</p> <p>Компания не должна каким бы то ни было образом участвовать в неслужебной сфере жизни работника, потому что .....</p>
3	<p>Уникальность есть главная характеристика каждого явления, потому что ...</p> <p>Универсальность есть главная характеристика всех явлений, потому что .....</p>
4	<p>Уважение традиций важное качество для современного человека, потому что .....</p> <p>Новаторство важное качество для современного человека, потому что .....</p>
5	<p>Комфорт и безопасность - главенствующие потребности человеческих существ, потому что</p> <p>Потребности в самосовершенствовании, достижении признания, уважения – главенствующие потребности человеческих существ, потому что .....</p>
6	<p>Миссия человека есть результат его выбора, потому что .....</p> <p>Миссия человека не всегда есть результат его выбора, потому что .....</p>
7	<p>Смысл жизни человека заключается в самосовершенствовании, личностном росте, потому что .....</p> <p>Смысл жизни человека заключается в продвижении по социальной лестнице, потому что</p> <p>Смысл жизни человека заключается в заботе о семье, потому что .....</p>
8	<p>Успех предполагает продвижение по социальной лестнице, потому что ...</p> <p>Успех предполагает улучшение себя, самосовершенствование, потому что ...</p>
9	<p>Социальные роли мужчины и женщины в современном мире различны, потому что .....</p> <p>Различия социальных ролей мужчины и женщины в современном мире нивелируются, потому что .....</p>
10	<p>Подобающим стилем деятельности в современном мире является опора только на себя, потому что .....</p> <p>Подобающим стилем деятельности в современном мире является работа в команде, потому что .....</p>
11	<p>Целесообразно стремиться к достижению нескольких целей (выполнять несколько дел) одновременно, потому что .....</p> <p>Целесообразно выполнять дела (достигать цели) последовательно, потому что</p>
12	<p>Неудачи человека в чем-либо как правило объясняются причинами в нем самом, потому что .....</p> <p>В неудачах человека часто бывают виноваты внешние обстоятельства, а не сам он, потому что</p>

13	<p>Человек всегда сам создает обстоятельства, ведущие к ухудшению его жизни, потому что</p> <p>Человек может быть не властен над обстоятельствами, ведущими к ухудшению его жизни, потому что .....</p>
14	<p>Деятельность личности должна быть направлена на активное преобразование окружающей среды (общества, социальной группы и т.д.), потому что .....</p> <p>Деятельность личности должна быть направлена на гармонизацию ее интересов с интересами окружающей среды (общества, социальной группы и т.д.), потому что .....</p> <p>Деятельность личности должна быть направлена на преобразование себя в соответствии с требованиями окружающей среды (общества, социальной группы и т.д.), потому что .....</p>
15	<p>Темп и изменчивость современной жизни способствуют обучению, потому что</p> <p>Темп и изменчивость современной жизни препятствуют обучению, потому что</p>
16	<p>Смысл существования любой организации заключается в заботе о работниках и т.д. потому что .....</p> <p>Смысл существования любой организации заключается в достижении наивысшего финансового результата деятельности, потому что .....</p> <p>Смысл существования организации заключается в ее росте, развитии технологий, рационализации и совершенствовании методов производства и управления, потому что .....</p>
17	<p>Неопределенность и риск являются неотъемлемой частью любой деятельности, потому что</p> <p>Стабильность и стремление к ней являются неотъемлемой частью любой деятельности, потому что .....</p>
18	<p>В современном обществе справедливым является распределение ресурсов по принципу равенства, потому что .....</p> <p>В современном обществе справедливым является распределение ресурсов на основании индивидуального вклада каждого в его процветание, потому что</p> <p>В современном обществе справедливым является совместное использование ресурсов, потому что .....</p> <p>В современном обществе справедливым является распределение ресурсов на основании статуса личности, положения, занимаемого в обществе, потому что</p>
19	<p>Следовать определенному порядку и традициям необходимо, потому что ...</p> <p>Следование определенному порядку и традициям может играть негативную роль, потому что</p>
20	<p>Человеческие взаимоотношения базируются на сотрудничестве, потому что</p> <p>Человеческие взаимоотношения базируются на борьбе, потому что .....</p>
21	<p>В современном мире важнейшим фактором успеха является скорость, потому что .....</p> <p>В современном мире, несмотря на насыщенный темп жизни, важнейшим фактором успеха является точность и внимание к деталям, потому что ...</p>
22	<p>Главная цель группы – единство ее членов, потому что .....</p> <p>Главная цель группы – достижение общих целей, потому что .....</p>
23	<p>Наиболее значимым для человека является мнение более уважаемых членов общества, потому что ...</p> <p>Наиболее значимым для человека мнение - это принятые в обществе нормы, потому что ...</p> <p>Наиболее значимым для личности является ее собственное мнение, потому что</p>
24	<p>С членами других групп и новыми членами своей группы необходимо</p>

	<p>взаимодействовать также, как со всеми членами своей группы, потому что.....</p> <p>С членами других групп и новыми членами своей группы необходимо взаимодействовать несколько иначе, чем с представителями своей группы, потому что.....</p>
25	<p>Теоретическая подготовка играет приоритетную роль в понимании мира и предопределяет потенциал человека, потому что .....</p> <p>Практический опыт играет приоритетную роль в понимании мира и предопределяет потенциал человека, потому что .....</p>
26	<p>Наличие возможности быстро оценить последствия своих решений является необходимым условием для любой деятельности, потому что.....</p> <p>Наличие возможности быстро оценить последствия своих решений не является необходимым условием для любой деятельности, потому что.....</p>
27	<p>Влиять на время и скорость течения процессов возможно, потому что...</p> <p>Влиять на время и скорость течения процессов невозможно, потому что....</p>
28	<p>Общие интересы группы (семьи, коллектива) более важны, чем интересы отдельных ее участников, потому что .....</p> <p>Интересы отдельного члена группы (семьи, коллектива) не менее важны, чем интересы группы в целом, потому что ...</p>
29	<p>Успехи человека в чем-либо это следствие его усилий и заслуг, потому что ...</p> <p>Успехи человека часто можно объяснить не его личными заслугами, а благоприятным стечением обстоятельств, потому что...</p>
30	<p>В организации должны быть отношения сплоченности и согласия, потому что .....</p> <p>В организации могут быть конфликты и разногласия, это не сказывается на жизнеспособности организации в целом, потому что .....</p>
31	<p>.В современной жизни целесообразно строить только краткосрочные планы, потому что ....</p> <p>В современной жизни целесообразно строить долгосрочные планы и следовать им, потому что .....</p>
32	<p>Работник может реализовать свою карьеру и профессиональную миссию в пределах одной организации, потому что ..</p> <p>Не рационально ограничивать свою карьеру и профессиональную миссию одной организацией, потому что ...</p>
33	<p>Продвижение по социальной лестнице должно осуществляться на основании конкретных достижений отдельной личности, потому что..</p> <p>Продвижение по социальной лестнице должно осуществляться на основании статуса личности (уровня образования, происхождения и т.д.), потому что ...</p>
34	<p>Всегда целесообразно руководствоваться традициями прошлого, потому что</p> <p>Всегда целесообразно руководствоваться интересами только сегодняшнего дня, потому что</p> <p>Всегда целесообразно руководствоваться интересами будущего, потому что</p>
35	<p>Дистанция между властью и руководимыми ею людьми должна быть большой, потому что</p> <p>Дистанция между властью и руководимыми ею людьми не должна быть большой, потому что</p>
36	<p>Для современного человека чувство принадлежности к какой-либо группе (семье, трудовому коллективу) не важно, потому что .....</p> <p>Для современного человека важно чувствовать свою принадлежность к какой-либо группе (семье, трудовому коллективу), потому что .....</p>
37	<p>Отклонение от существующего порядка и традиций допустимы, потому что ...</p> <p>Отклонение от существующего порядка и традиций недопустимы, потому что</p>

**Форма 2 (уровень профессиональной деятельности, для управленцев среднего звена)**

Инструкция: Пожалуйста, заполните этот бланк в следующей последовательности:

1. Из каждой пары (группы) предложений (они указаны в отдельной графе таблицы) выберите то, которое в наибольшей степени соответствует Вашему мнению, оцените выраженность каждой характеристики по 10-бальной шкале.

2. завершите незаконченные предложения (для качественной оценки).

Ваш № \_\_\_\_\_

1	Все работники изначально нуждаются в контроле, потому что ... Работники не нуждаются в постоянном контроле, потому что ...
2	Конкуренция способствует раскрытию способностей и построению карьеры, потому что ..... Конкуренция может препятствовать раскрытию способностей и адекватной оценке работников, потому что ...
3	Нахождение на разных ступенях карьерной лестницы является отражением неравенства в компетентности и способностях, потому что ..... Нахождение на разных ступенях карьерной лестницы не является отражением неравенства в компетентности и способностях, потому что .....
4	Профессиональная деятельность в наше время включает процесс постоянного обучения, потому что ..... Профессиональная деятельность в наше время часто исключает возможность обучения, потому что .....
5	Сохранять традиции важно в любой профессии, потому что ..... Творить, создавать что-то новое важно в любой профессии, потому что .....
6	В современном мире человек имеет возможность выбрать любую профессию, вид деятельности, потому что ..... В современном мире человек не всегда имеет возможность выбирать профессию, вид деятельности, потому что .....
7	Успех профессиональной деятельности всегда предполагает карьерный рост, потому что ..... Успех профессиональной деятельности есть повышение профессионализма и не обязательно связан с карьерным ростом, потому что .....
8	Возможность работать в благоприятном психологическом климате (в атмосфере сотрудничества, взаимопомощи и благожелательности в коллективе) наиболее важна для проявления работниками своих способностей, потому что ... Возможность работать в условиях жесткой конкуренции наиболее важна для проявления работниками своих способностей, потому что
9	В профессиональной деятельности мужчины и женщины могут достигать одинаковых высот, потому что ..... В профессиональной деятельности мужчины и женщины не могут достичь одинаковых высот, потому что .....
10	Профессионализм предполагает умение управлять временем и скоростью течения всех процессов, потому что ..... Профессионализм предполагает умение адекватно оценить время, необходимое для естественного протекания процессов, которые нельзя форсировать, потому что .....
11	Цели профессиональной деятельности заключается в самосовершенствовании, личностном росте, потому что ..... Цели профессиональной деятельности заключается в карьерном росте, потому что ..... Цели профессиональной деятельности заключаются в получении максимально

	<p>высокого вознаграждения за работу, потому что ...</p> <p>Цели профессиональной деятельности не должны противоречить интересам семьи, потому что ...</p>
12	<p>Профессиональных целей легче достичь в одиночку, потому что ...</p> <p>Профессиональных целей легче достичь, работая в команде, потому что ...</p>
13	<p>Неудачи в профессиональной деятельности как правило бывают результатом недостаточности усилий работника, потому что ...</p> <p>Неудачи в профессиональной деятельности часто бывают результатом влияния обстоятельств, неподвластных работнику, потому что ...</p>
14	<p>Работников в первую очередь мотивирует содержание работы, возможность достижения, потому что .....</p> <p>Работников в первую очередь мотивирует заработная плата, потому что .....</p>
15	<p>Карьерный рост является показателем стремлений и способностей работника, потому что ...</p> <p>Карьерный рост не является показателем стремлений и способностей работника, потому что</p>
16	<p>Подчиненность заведенному в профессиональной деятельности (компании) порядку и традициям позитивно отражается на деятельности, потому что ...</p> <p>Подчиненность заведенному в профессиональной деятельности (компании) порядку и традициям негативно отражается на деятельности, потому что .....</p>
17	<p>Для достижения профессиональных целей важно уметь отстаивать свои интересы, быть настойчивым, потому что .....</p> <p>Для достижения профессиональных целей важно уметь рационально сочетать интересы всех сторон, потому что .....</p> <p>Для достижения профессиональных целей важно быть способным измениться в соответствии с требованиями внешней среды, потому что .....</p>
18	<p>Компании должна проявлять участие в неслужебной сфере жизни работника, потому что</p> <p>Компания не должна каким бы то ни было образом участвовать в неслужебной сфере жизни работника, потому что .....</p>
19	<p>Постоянное обучение является неотъемлемой частью деятельности современной организации, потому что .....</p> <p>Обучение не является неотъемлемой частью деятельности современной организации, потому что .....</p>
20	<p>Скорость работы является важнейшим показателем компетентности специалиста, потому что</p> <p>Точность, пунктуальность в деталях работы является важнейшим показателем компетентности специалиста, потому что ...</p>
21	<p>Одни профессии более подходят для мужчин, другие – для женщин, потому что ...</p> <p>Достижения в любой области деятельности предопределяются характером и способностями работника, а не полом, потому что ...</p>
22	<p>Систему мотивации работников следует строить на принципах равенства членов рабочей команды, потому что .....</p> <p>Систему мотивации работников следует строить на принципах индивидуального вклада каждого в успех выполнения заданий, потому что .....</p> <p>Систему мотивации работников следует строить на принципах совместного использования ресурсов всеми членами команды, потому что .....</p> <p>Систему мотивации работников следует строить в соответствии с учетом положения, статуса, работника в команде, потому что ...</p>
23	<p>Профессиональные отношения между работниками всегда предполагают</p>

	<p>сотрудничество, потому что .....</p> <p>Профессиональные отношения между работниками всегда предполагают борьбу, потому что</p>
24	<p>Приоритетной целью деятельности организации является забота о работниках, как элемент социальной ответственности бизнеса, потому что .....</p> <p>Приоритетной целью деятельности организации является достижение наивысшего финансового результата, потому что ....</p> <p>Приоритетной целью деятельности является внедрение инновационных технологий, развитие и рост, потому что .....</p>
25	<p>Профессиональная деятельность в устойчивой окружающей среде часто приводит к большим успехам, чем в нестабильной окружающей среде, потому что .....</p> <p>Профессиональная деятельность в нестабильной, рискованной среде может привести к большим результатам, чем в стабильной, потому что .....</p>
26	<p>Цели (интересы) компании (трудового коллектива) более важны, чем цели (интересы) отдельного работника, потому что .....</p> <p>Цели (интересы) отдельного работника не менее важны, чем цели (интересы) компании (трудового коллектива), потому что .....</p>
27	<p>Конкуренция между работниками имеет свои позитивные стороны для трудового коллектива, потому что ..</p> <p>Конкуренция между работниками нежелательна для трудового коллектива, потому что ...</p>
28	<p>Работая в команде, следует отдавать приоритет достижению ее целей, потому что .....</p> <p>Работая в команде, следует отдавать приоритет ее единству, потому что .....</p>
29	<p>В профессиональной деятельности следует ориентироваться на существующие традиции и их сохранение, потому что...</p> <p>В профессиональной деятельности следует ориентироваться на настоящее и отвечать потребностям сегодняшнего дня, потому что</p> <p>В профессиональной деятельности следует ориентироваться на интересы и стандарты будущего, потому что .....</p>
30	<p>Различные точки зрения на решение какого-либо профессионального вопроса положительны для деятельности, потому что .....</p> <p>Единая точка зрения на решение какого-либо профессионального вопроса положительна для деятельности, потому что .....</p>
31	<p>Профессионал должен руководствоваться собственным мнением, потому что.....</p> <p>Профессионализм не дает основания оспаривать мнение руководителя, потому что.....</p> <p>Профессионализм предполагает внимание к мнению более компетентных коллег, даже если они ниже по статусу, потому что.....</p>
32	<p>Профессиональные успехи работника, как правило, объясняются причинами в нем самом (упорством, способностями и т.д.), потому что.....</p> <p>Профессиональные успехи работника часто можно объяснить не его личными заслугами, а благоприятным стечением обстоятельств, потому что.....</p>
33	<p>К новым членам коллектива следует предъявлять те же требования, критерии оценки и методы поощрения, что и к работникам со стажем, потому что .....</p> <p>К новым членам коллектива следует предъявлять несколько иные требования, критерии оценки и методы поощрения, что и к работникам со стажем, потому что .....</p>
34	<p>Профессиональных целей (в частности карьерного роста) легче достичь, работая в одной организации, потому что .....</p>



	Профессиональных целей (в частности карьерного роста) легче достичь работая в разных организациях, потому что .....
35	Хорошая теоретическая подготовка предопределяет успех в профессиональной деятельности, потому что ..... Практические навыки и опыт играют приоритетную роль в успехе профессиональной деятельности, потому что .....
36	Способность понять уникальные свойства явления предопределяет успех в профессиональной деятельности, потому что ..... Способность выявить существующие универсальные свойства и закономерности явлений предопределяет успех в профессиональной деятельности, потому что .....
37	Неопределенность, изменчивость среды является препятствием для осуществления профессиональной деятельности, потому что ..... Неопределенность, изменчивость среды не являются препятствием для осуществления профессиональной деятельности, потому что ...
38	Отсутствие карьерного роста является следствием недостаточности усердия и способностей работника, потому что ... Отсутствие карьерного роста не является следствием недостаточности усердия и способностей работника, потому что ...
39	В работе важно иметь возможность быстро оценить последствия принятых решений, потому что ... Возможность быстро оценить последствия принятых решений не является необходимым условием для работы, потому что ...
40	Продвижение по карьерной лестнице должно происходить на основании конкретных достижений отдельного работника, потому что ..... Продвижение по карьерной лестнице должно происходить на основании уровня образования, квалификации работника, потому что
41	Принадлежность к организации не играет важной роли для работника, потому что ..... Принадлежность к организации играет важную роль для работника, потому что .....
42	Целесообразно распределять время на достижение нескольких различных профессиональных целей одновременно, потому что ... Целесообразно сосредотачивать время на достижение одной профессиональной цели, и только достигнув ее последовательно переходить к выполнению другой, потому что ...
43	В трудовом коллективе должны быть сплоченность и согласие, потому что ... В трудовом коллективе могут быть конфликты и разногласия, что не сказывается на результате его работы, потому что ...
44	Целесообразно строить только краткосрочные карьерные планы, потому что . Целесообразно строить долгосрочные карьерные планы и следовать им, потому что .....
45	Дистанция между руководителем и трудовым коллективом должна быть большой, потому что ..... Дистанции между руководителем и трудовым коллективом не должно быть, потому что
46	Иметь стабильное место работы (даже с небольшой оплатой) более важно, чем возможность непродолжительного высокого заработка, потому что ... Иметь возможность высокого заработка (даже непродолжительного), более важна, чем гарантия стабильной, но невысокооплачиваемой работы, потому что ...
47	Отклонения от существующих в компании (профессии) традиций и стандартов

	допустимы, потому что ..... Отклонения от существующих в компании (профессии) традиций и стандартов недопустимы, потому что .....
48	Профессиональная деятельность, сопряженная с риском может привести к большим успехам, потому что ..... Минимизация рисков в профессиональной деятельности приводит к лучшим результатам, потому что .....

<b>Форма 3 (уровень текущей профессиональной деятельности, для рядовых работников)</b>	
Инструкция: Пожалуйста, заполните этот бланк в следующей последовательности: 1. Из каждой пары (группы) предложений (они указаны в отдельной графе таблицы) выберите то, которое в наибольшей степени соответствует Вашему мнению, оцените выраженность каждой характеристики по 10-бальной шкале. 2. завершите незаконченные предложения (для качественной оценки). Ваш №	
1	Рабочий день сотрудника должен быть организован руководителем, потому что ..... Работник сам должен быть способен рационально организовать свой рабочий день, потому что
2	Выполняя командную работу, важно направлять максимальные усилия на сохранения ее единства, потому что ..... Выполняя командную работу, важно направлять максимальные усилия на достижение общих целей, потому что .....
3	Строго регламентировать текущую деятельность целесообразно, потому что Строго регламентировать текущую деятельность нецелесообразно, потому что .....
4	Оклад наиболее рациональная форма оплаты труда, потому что ... Возможность получения процентов в зависимости от результата работы наиболее рациональная форма оплаты, потому что .....
5	Нарушение сложившихся в компании правил всегда должно наказываться, потому что ... Иногда нарушение сложившихся в компании правил может улучшить результат работы, потому что ...
6	Соблюдать традиции и нормы работы важно всегда (даже в обыденной ежедневной работе), потому что ..... Проявлять творческие способности, искать что-то новое, важно всегда (даже в обыденной ежедневной работе), потому что .....
7	При оценке выполнения задания следует оценивать скорость его выполнения, потому что ... При оценке выполнения задания следует оценивать качество и точности его выполнения, потому что .....
8	Работник, стоящий ближе всего к проблеме, располагает лучшими идеями относительно ее решения, потому что ..... Руководитель обладает лучшим способом решения возникшей проблемы, потому что .....
9	Мотивом ежедневного труда выступает возможность развиваться, потому что ... Мотивом ежедневного труда выступает возможность заработать, потому что
10	Возможность быстро оценить последствия принятых решений необходима для успешного выполнения задания, потому что ..... Отсутствие возможности быстро оценить последствия своего решения не является

	препятствием для успешного выполнения задания, потому что ...
11	Выбор места работы есть результат выбора работника, потому что ... Выбор места работы может быть результатом стечения обстоятельств, потому что ...
12	К новым членам рабочей группы следует предъявлять те же методы поощрения, что и к работникам со стажем, потому что ..... К новым членам рабочей группы следует предъявлять несколько иные методы поощрения, чем к работникам со стажем, потому что
13	Результаты ежедневной работы должны способствовать карьерному росту, потому что ..... Результаты ежедневной работы должны способствовать повышению профессионального уровня, потому что .....
14	Атмосфера борьбы при выполнении заданий позитивно сказывается на результате, потому что Атмосфера борьбы при выполнении заданий негативно сказывается на результате, потому что
15	Результат выполнения заданий работников мужчин и женщин зависит не от различия их пола, а от характера и стремлений каждого, потому что ..... Результат выполнения заданий работников мужчин и женщин различается в связи с объективными различиями между ними, потому что .....
16	Хорошо, когда в рабочей группе есть сотрудничество и взаимопомощь, потому что ..... Хорошо, когда в рабочей группе есть конкуренция, потому что ...
17	Выполнять задания в группе более результативно, чем индивидуальное, потому что ..... Выполнять задания индивидуально более результативно, чем в группе, потому что .....
18	Некачественное выполнение задания это всегда вина работника, потому что ... Некачественное выполнение задания не всегда вина работника, потому что ...
19	Готовность пойти на риск в выполнении задания может привести к большему результату, чем избегание риска, потому что ... Осторожность в выполнении задания в результате приводит к большим успехам, чем готовность рисовать, потому что .....
20	Сотрудники не должны высказывать своего мнения в отношении решений, принятых руководителем, потому что ..... Сотрудники должны высказывать свое мнение в отношении решений, принятых руководителем, потому что .....
21	Ежедневная работа должна позволять профессионально развиваться, потому что Ежедневная работа должна быть направлена на продвижение по карьерной лестнице, потому что ..... Хороша та работа, которая приносит максимальный доход, потому что ... Ежедневная работа имеет смысл, только если не противоречит интересами семьи, потому что
22	Работа в условиях стабильности приводит к лучшим результатам, чем в атмосфере неопределенности, потому что ... Работа в условиях стабильности не является залогом успешного выполнения задания, потому что .....
23	Более квалифицированные работники всегда назначаются на более высокие должности, потому что ..... На более высокие должности не всегда назначаются более квалифицированные работники, потому что .....

24	<p>В ежедневной работе важно уметь выполнять несколько дел одновременно, потому что .....</p> <p>В ежедневной работе важно уметь сосредотачивать время и внимание на достижение одной цели, потому что .....</p>
25	<p>В выполнении заданий важно отстаивать свои интересы, потому что .....</p> <p>В выполнении заданий важно сочетать интересы всех сторон, потому что ...</p> <p>В выполнении заданий важно быть способным измениться в соответствии с требованиями внешней среды, потому что .....</p>
26	<p>Поощряя работников, следует в первую очередь учитывать опыт работы сотрудника в данной компании, потому что ...</p> <p>Поощряя работников, следует в первую очередь учитывать конкретные достижения, потому что .....</p>
27	<p>Рациональные, полезные для деятельности идеи могут исходить от работников любого уровня, потому что .....</p> <p>Рациональные, полезные для деятельности идеи могут исходить только от работников высших иерархических уровней, потому что ..</p>
28	<p>Рядовые исполнители должны обладать возможностью самостоятельно принимать решения в рамках своих полномочий, потому что .....</p> <p>Возможностью самостоятельно принимать решения должны обладать только руководители, потому что .....</p>
29	<p>Четко регламентировать время начала и окончания рабочего дня рационально, потому что .....</p> <p>Четко регламентировать время начала и окончания рабочего дня нерационально, потому что</p>
30	<p>Результаты ежедневной деятельности не всегда следует соотносить с долгосрочными планами, потому что .....</p> <p>Результаты ежедневной деятельности всегда следует соотносить с долгосрочными планами, потому что .....</p>
31	<p>Обучение в организационной иерархии происходит как сверху вниз, так и снизу вверх; потому что .....</p> <p>Обучение в организационной иерархии происходит сверху вниз, потому что ...</p>
32	<p>В принятии решения следует рассматривать мнения коллег, потому что .....</p> <p>В принятии решений нет необходимости рассматривать мнения коллег, потому что .....</p>
33	<p>Доход от деятельности рабочей группы (подразделения) следует распределять по принципу равенства ее членов, потому что ...</p> <p>Доход от деятельности рабочей группы (подразделения) следует распределять по принципу индивидуального вклада каждого в ее процветание, потому что</p> <p>Доход от деятельности рабочей группы (подразделения) следует использовать совместно всеми ее членами, потому что ...</p> <p>Доход от деятельности рабочей группы (организации) следует распределять на основании положения, статуса, работника в организации (группе), потому что .....</p>
34	<p>Работникам должен быть открыт доступ к любой необходимой для оптимизации его деятельности информации, потому что .....</p> <p>Доступ работников к информации должен быть ограничен, потому что .....</p>
35	<p>Атмосфера сотрудничества при выполнении заданий позитивно сказывается на результате, потому что .....</p> <p>Атмосфера сотрудничества при выполнении заданий не оказывает влияния на результат работы, потому что .....</p>
36	<p>Квалификация является основанием для продвижения по карьерной лестнице, потому что</p>

	<p>что .....</p> <p>Квалификация не всегда является основанием для продвижения по карьерной лестнице, потому что .....</p>
37	<p>В подразделении следует оценивать каждого работника индивидуально, потому что .....</p> <p>Следует оценивать общий результат работы подразделения, потому что .....</p>
38	<p>Конкуренция между работниками улучшает качество работы, потому что</p> <p>Конкуренция между работниками ухудшает качество работы, потому что .....</p>
39	<p>Если есть очень срочное задание, то отпрашиваться нельзя ни при каких обстоятельствах, потому что .....</p> <p>Иногда бывают обстоятельства, что даже при очень срочном задании нужно отпроситься, потому что .....</p>
40	<p>Ошибки в деятельности работников следует рассматривать как возможности научиться, а не только как основания для наказания, потому что .....</p> <p>Ошибки в деятельности работников следует рассматривать как основания для наказания виновных, потому что .....</p>
41	<p>Работнику следует давать четкие задания с указанием как что-либо сделать, потому что .....</p> <p>Работнику следует давать возможность самому выбрать способ и методы достижения поставленной перед ним цели, потому что .....</p>
42	<p>Следует направлять текущую деятельность организации на заботу о работниках, создание комфортных условий труда, потому что ...</p> <p>Следует направлять текущую деятельность организации на достижение наивысшего финансового результата, потому что .....</p> <p>Следует направлять текущую деятельность организации на внедрение инновационных технологий, развитие и рост организации, потому что .....</p>
43	<p>Важно иметь возможность получения стабильного оклада, потому что .....</p> <p>Важно иметь возможность результатами ежедневной работы влиять на размер оплаты, потому что .....</p>
44	<p>В оперативных решениях следует руководствоваться собственным мнением, потому что .....</p> <p>В оперативных решениях следует отдавать приоритет мнению руководителя (даже если он менее компетентен в данном вопросе), потому что .....</p> <p>В оперативных решениях следует руководствоваться мнением компетентных коллег (даже если они ниже по статусу), потому что .....</p>
45	<p>К новым членам рабочей группы следует предъявлять те же требования, критерии оценки в выполнении заданий, что и к работникам со стажем, потому что .....</p> <p>К новым членам рабочей группы следует предъявлять несколько иные требования, критерии оценки в выполнении заданий, чем к работникам со стажем, потому что .....</p>
46	<p>Возможности работать в благоприятном психологическом климате наиболее важна, чем возможность быстро сделать карьеру в атмосфере высокой конкуренции, потому что .....</p> <p>Возможность быстро сделать карьеру, даже в атмосфере высокой конкуренции, более важна, чем возможность работать в благоприятном психологическом климате, потому что .....</p>
47	<p>Работникам-мужчинам и работникам-женщинам следует поручать выполнение различной работы (назначать на различные должности), потому что ...</p> <p>Работникам-мужчинам и работникам-женщинам следует поручать работу (назначать на различные должности), безотносительно их пола, потому что ...</p>

48	<p>В успешном выполнении рабочих заданий наибольшую роль играет хорошая теоретическая подготовка, потому что ...</p> <p>В успешном выполнении рабочих заданий наибольшую роль играют практические навыки и опыт, потому что .....</p>
49	<p>В работе важно уметь понять уникальность явления, потому что ...</p> <p>В работе важно знать универсальные свойства и закономерности явлений, потому что .....</p>
50	<p>Качественное выполнение задания зависит только от усилий работника, потому что .....</p> <p>Качественное выполнение задания не всегда зависит от усилий работника, потому что .....</p>
51	<p>Новые идеи очень важны, их выдвижение должно стимулироваться и вознаграждаться; потому что ...</p> <p>Следование уже имеющимся в организации методам работы должно стимулироваться и вознаграждаться, потому что .....</p>
52	<p>Необходимость рисковать в ежедневной деятельности не является для меня препятствием (негативным фактором) в работе, потому что .....</p> <p>Необходимость рисковать в ежедневной деятельности является для меня препятствием (негативным фактором) в работе, потому что ...</p>
53	<p>Следует оценивать ежедневную деятельность работника на основании конкретных достижений, потому что.....</p> <p>Следует оценивать ежедневную деятельность работника, на основании уровня образования, компетентности и т.д., потому что ...</p>
54	<p>Повседневная работа включает освоение новых методов работы, обучение, потому что ...</p> <p>Повседневная работа препятствует освоению новых методов работы, обучению, потому что</p>
55	<p>Ответственность за использование своего рабочего времени несет работник, потому что</p> <p>Ответственность за использование работниками рабочего времени несет руководитель, потому что .....</p>
56	<p>Для успешного выполнения задания важно уметь управлять временем и скоростью течения всех процессов, потому что.....</p> <p>Для успешного выполнения задания важно не торопить события, а умение адекватно оценить время, необходимое для естественного протекания процессов, потому что.....</p>
57	<p>Планировать долгосрочные проекты в работе нецелесообразно, потому что</p> <p>Планирование долгосрочных проектов в работе целесообразно, потому что ...</p>
58	<p>При выполнении задания в рабочей группе должны быть сплоченность и согласие, потому что</p> <p>При выполнении задания в рабочей группе могут быть конфликты и разногласия, что не сказывается на результате, потому что.....</p>
59	<p>В ежедневной работе нужно следовать существующим традициям потому что .....</p> <p>В ежедневной работе нужно следовать потребностям сегодняшнего дня, потому что ...</p> <p>В ежедневной работе нужно следовать интересам и стандарты будущего, потому что .....</p>
60	<p>Руководитель должен принимать решения единолично, потому что ...</p> <p>Руководитель должен принимать решения, учитывая мнение коллектива, потому что .....</p>

61	Стиль работы сотрудника определяется его полом, потому что Стиль работы сотрудника определяется только его характером (а не полом), потому что ...
62	В ежедневной работе целесообразно руководствоваться существующими традициями и стандартами, потому что ... В ежедневной работе бывает целесообразно отойти от существующих традиций и стандартов, потому что .....
63	При выполнении работы важнейшим условием должна быть безопасность, потому что При выполнении работы некоторая доля опасности неизбежна, потому что ...
64	Контролировать ход выполнения порученных заданий должен руководитель, потому что Контролировать ход выполнения порученных заданий должен исполнитель (работник), потому что .....

САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО





## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Культурные характеристики субъектов

#### организационного взаимодействия: Социально-

#### психологическое содержание, эмпирические референты

#### метода 1, 2, 3 формы

#### (ключ к методике)

Культурные смыслы	представления	Эмпирические референты уровня миссии (1 форма)	Эмпирические референты уровня профессиональной деятельности (2 форма)	Эмпирические референты уровня текущей деятельности (3 форма)
<b>Организация</b>				
<b>Культурная характеристика 1</b>				
Социальная ответственность,	представление о предназначении организации	Смысл существования любой организации заключается в заботе о работниках (вопрос № 16)	Приоритетной целью деятельности организации является забота о работниках, как элемент социальной ответственности бизнеса (вопрос № 24)	Следует направлять текущую деятельность организации на заботу о работниках, создание комфортных условий труда (вопрос № 42)
достижение финансового результата	представление о предназначении организации	Смысл существования любой организации заключается в достижении наивысшего финансового результата деятельности (вопрос № 16)	Приоритетной целью деятельности организации является достижение наивысшего финансового результата (вопрос № 24)	Следует направлять текущую деятельность организации на достижение наивысшего финансового результата (вопрос № 42)
инновации	представление о предназначении организации	Смысл существования организации заключается в ее росте, развитии технологий, рационализации и совершенствовании методов производства и управления (вопрос № 16)	Приоритетной целью деятельности является внедрение инновационных технологий, развитие и рост (вопрос № 24)	Следует направлять текущую деятельность организации на внедрение инновационных технологий, развитие (вопрос № 42)
<b>Работник</b>				
<b>Культурная характеристика 2</b>				
самосовершенствование	представление о смысле жизни	Смысл жизни человека заключается в самосовершенствовании, личностном росте (вопрос № 7)	Цели профессиональной деятельности заключается в самосовершенствовании личностном росте (вопрос № 11)	ежедневная работа должна позволять профессионально развиваться (вопрос № 21)
социальное признание	представление о смысле жизни	Смысл жизни человека заключается в продвижении	Цели профессиональной деятельности заключается в	ежедневная работа должна быть направлена на продвижение по карьерной лестнице

		по социальной лестнице (вопрос № 7)	карьерном росте (вопрос № 11)	(вопрос № 21)
Обеспечение благосостояния	представление о смысле жизни	Смысл жизни человека заключается в продвижении по социальной лестнице (вопрос № 7)	Цели профессиональной деятельности заключаются в получении максимально высокого вознаграждения за работу (вопрос № 11)	хороша та работа, которая приносит максимальный доход (вопрос № 21)
забота о семье	представление о смысле жизни	Смысл жизни человека заключается в заботе о семье (вопрос № 7)	Цели профессиональной деятельности не должны противоречить интересам семьи (вопрос № 11)	Ежедневная работа имеет смысл, только если не противоречит интересами семьи (вопрос № 21)
<b>Культурная характеристика 3</b>				
ответственно сть	Представления о свойствах человеческой природы	Человек не нуждается в контроле (вопрос № 1)	Работники не нуждаются в постоянном контроле (вопрос 1)	Работник сам должен быть способен рационально организовать свой рабочий день (вопрос 1)
				Контролировать ход выполнения порученных заданий должен исполнитель (работник) (вопрос № 64)
				Четко регламентировать время начала и окончания рабочего дня нерационально (вопрос № 29)
				Работнику следует давать возможность самому выбрать способ и методы достижения поставленной перед ним цели (вопрос № 41)
				Оклад наиболее рациональная форма оплаты труда (вопрос № 4)
				Ответственность за использование своего рабочего времени несет работник (вопрос № 55)
безответствен ность	Представления о свойствах человеческой природы	Человек нуждается в контроле (вопрос № 1)	Все работники изначально нуждаются в контроле (вопрос 1)	Рабочий день сотрудника должен быть организован руководителем (вопрос № 1)
				Контролировать ход выполнения порученных заданий должен руководитель (вопрос № 64)
				Четко регламентировать время начала и окончания рабочего дня рационально (вопрос № 29)
				Работнику следует давать четкие задания с указанием как что-либо сделать (вопрос № 41)

				Возможность получения процентов в зависимости от результата работы наиболее рациональная форма оплаты (вопрос № 4)
				Ответственность за использование работниками рабочего времени несет руководитель (вопрос № 55)
<b>Культурная характеристика 4</b>				
традиционализм	представление о новаторстве как свойстве человеческой природы	1.3. Уважение традиций важное качество для современного человека (вопрос № 4)	Сохранять традиции важно в любой профессии (вопрос № 5)	Соблюдать традиции и нормы работы важно всегда (даже в обыденной ежедневной работе) (вопрос № 6)
новаторство	представление о новаторстве как свойстве человеческой природы	Новаторство важное качество для современного человека (вопрос № 4)	Творить, создавать что-то новое важно в любой профессии (вопрос № 5)	Проявлять творческие способности, искать что-то новое, важно всегда (даже в обыденной ежедневной работе) (вопрос № 6)
<b>Культурная характеристика 5</b>				
Самосовершенствование	представление о самосовершенствовании	Потребности в самосовершенствовании, достижении признания, уважения – главенствующие потребности человеческих существ (вопрос № 5)	Работников в первую очередь мотивирует содержание работы, возможность достижения, признания и ответственности (вопрос № 14)	Мотивом ежедневного труда выступает возможность развиваться (вопрос № 9)
гедонизм	представление о самосовершенствовании	Комфорт и безопасность - главенствующие потребности человеческих существ (вопрос № 5)	Работников в первую очередь мотивирует заработная плата (вопрос № 14)	Мотивом ежедневного труда выступает возможность заработать (вопрос № 9)
<b>Деятельность</b>				
<b>Культурная характеристика 6</b>				
свобода	представление о свободе выбора жизненной миссии и подобающей деятельности	Миссия человека есть результат его выбора (вопрос № 6)	В современном мире человек имеет возможность выбрать любую профессию, вид деятельности (вопрос №6)	Выбор места работы есть результат выбора работника(вопрос №11)
предопределе	представление о	Миссия человека не всегда	В современном мире человек не всегда	Выбор места работы может быть результатом

нность	свободе выбора жизненной миссии и подобающей деятельности	есть результат его выбора(вопрос № 6)	имеет возможность выбирать профессию, вид деятельности (вопрос №6)	стечения обстоятельств (вопрос № 11)
<b>Культурная характеристика 7</b>				
признание	Представление об успехе	Успех предполагает продвижение по социальной лестнице (вопрос № 8)	Успех профессиональной деятельности всегда предполагает карьерный рост(вопрос № 7)	Результаты ежедневной работы должны способствовать карьерному росту (вопрос № 13)
саморазвитие	Представление об успехе	Успех предполагает улучшение себя, самосовершенствование (вопрос № 8)	Успех профессиональной деятельности есть повышение профессионализма и не обязательно связан с карьерным ростом (вопрос № 7)	Результаты ежедневной работы должны способствовать повышению профессионального уровня (вопрос № 13)
<b>Культурная характеристика 8</b>				
тождественность	представление о мужской и женской роли	Различия социальных ролей мужчины и женщины в современном мире нивелируются (вопрос № 9)	В профессиональной деятельности мужчины и женщины могут достигать одинаковых высот (вопрос № 9)	Результат выполнения заданий работников мужчин и женщин зависит не от различия их пола, а от характера и стремлений каждого (вопрос № 15)
			Достижения в любой области деятельности предопределяются характером и способностями работника, а не полом (вопрос № 21)	Работникам следует поручать работу (назначать на различные должности) безотносительно пола (вопрос № 47)
			Конкуренция способствует раскрытию способностей и построению карьеры (вопрос № 2)	Стиль работы сотрудника определяется только его характером (а не полом) (вопрос № 61)
			Возможность работать в условиях жесткой конкуренции наиболее важна для проявления работниками своих способностей (вопрос № 8)	Хорошо, когда в рабочей группе есть конкуренция (вопрос № 16)
различие	представление о мужской и женской роли	Социальные роли мужчины и женщины в современном мире различны (вопрос № 9)	В профессиональной деятельности мужчины и женщины не могут достичь одинаковых высот (вопрос № 9)	Результат выполнения заданий работников мужчин и женщин различается в связи с объективными различиями между ними, безотносительно их пола (вопрос № 15)
			Одни профессии более подходят для мужчин, другие – для женщин (вопрос № 21)	Работникам-мужчинам и работникам- женщинам следует поручать выполнение различной работы (назначать на различные должности) (вопрос № 47)

			Конкуренция может препятствовать раскрытию способностей и адекватной оценке работников (вопрос № 2)	Стиль работы сотрудника определяется его полом (вопрос № 61)
			Возможность работать в благоприятном психологическом климате (в атмосфере сотрудничества, взаимопомощи и благожелательности в коллективе) наиболее важна для проявления работниками своих способностей (вопрос № 8)	Хорошо, когда в рабочей группе есть сотрудничество и взаимопомощь (вопрос № 16)
<b>Культурная характеристика 9</b>				
индивидуальная работа	представление о стиле совместной деятельности	Подобающим стилем деятельности в современном мире является опора только на себя (вопрос № 10)	Профессиональных целей легче достичь в одиночку (вопрос № 12)	Выполнять задания индивидуально более результативно, чем в группе (вопрос № 17)
работа в команде	представление о стиле совместной деятельности	Подобающим стилем деятельности в современном мире является работа в команде (вопрос № 10)	Профессиональных целей легче достичь, работая в команде (вопрос № 12)	Выполнять задания в группе более результативно, чем индивидуальное (вопрос № 17)
<b>Культурная характеристика 10</b>				
предопределенность неудач личными качествами	представление о причинах неудач деятельности	Неудачи человека в чем-либо как правило объясняются причинами в нем самом (вопрос № 12)	Неудачи в профессиональной деятельности как правило бывают результатом недостаточности усилий работника (вопрос № 13)	Некачественное выполнение задания это всегда вина работника (вопрос № 18)
внешними обстоятельствами	представление о причинах неудач деятельности	В неудачах человека часто бывают виноваты внешние обстоятельства (вопрос № 12)	Неудачи в профессиональной деятельности часто бывают результатом влияния обстоятельств, неподвластных работнику (вопрос № 13)	Некачественное выполнение задания не всегда вина работника (вопрос № 18)

Культурная характеристика 11				
предопределенность успеха личными качествами	представление о причинах успехов деятельности	Успехи человека в чем-либо это следствие его усилий и заслуг (вопрос № 29)	Профессиональные успехи работника как правило объясняются причинами в нем самом (упорством, способностями и т.д.) (вопрос № 32)	Качественное выполнение задания зависит только от усилий работника (вопрос № 50)
		Человек всегда сам создает обстоятельства, ведущие к ухудшению его жизни (вопрос № 13)	Карьерный рост является показателем стремлений и способностей работника (вопрос № 15)	Квалификация является основанием для продвижения по карьерной лестнице (вопрос № 36)
			Отсутствие карьерного роста является следствием недостаточности усердия и способностей работника (вопрос № 38)	Более квалифицированные работники всегда назначаются на более высокие должности (вопрос № 23)
предопределенность успеха внешними обстоятельствами	представление о причинах успехов деятельности	Успехи человека часто можно объяснить не его личными заслугами, а благоприятным стечением обстоятельств (вопрос № 29)	Профессиональные успехи работника часто можно объяснить не его личными заслугами, а благоприятным стечением обстоятельств (вопрос № 32)	Качественное выполнение задания не всегда зависит от усилий работника (вопрос № 50)
		Человек может быть не властен над обстоятельствами, ведущими к ухудшению его жизни (вопрос № 13)	Карьерный рост не является показателем стремлений и способностей работника (вопрос № 15)	Квалификация не всегда является основанием для продвижения по карьерной лестнице (вопрос № 36)
			Отсутствие карьерного роста не является следствием недостаточности усердия и способностей работника (вопрос № 38)	На более высокие должности не всегда назначаются более квалифицированные работники (вопрос № 23)
Взаимодействие со средой				
Культурная характеристика 12				
преобразование себя	представление о взаимодействии с окружающей средой	Деятельность личности должна быть направлена на активное преобразование окружающей среды (общества, социальной группы и т.д.) (вопрос № 14)	Для достижения профессиональных целей важно уметь отстаивать свои интересы, быть настойчивым (вопрос № 17)	В выполнении заданий важно отстаивать свои интересы (вопрос № 25)

гармония	представление о взаимодействии с окружающей средой	Деятельность личности должна быть направлена на гармонизацию ее интересов с интересами окружающей среды (общества, социальной группы и т.д.) (вопрос № 14)	Для достижения профессиональных целей важно уметь рационально сочетать интересы всех сторон (вопрос № 17)	В выполнении заданий важно сочетать интересы всех сторон (вопрос № 25)
преобразование среды	представление о взаимодействии с окружающей средой	Деятельность личности должна быть направлена на преобразование себя в соответствии с требованиями окружающей среды (общества, социальной группы и т.д.) (вопрос № 14)	Для достижения профессиональных целей важно быть способным измениться в соответствии с требованиями внешней среды (вопрос № 17)	В выполнении заданий важно быть способным измениться в соответствии с требованиями внешней среды (вопрос № 25)
<b>Способ реализации карьеры</b>				
<b>Культурная характеристика 13</b>				
причастность	представления о способах реализации карьеры	Работник может реализовать свою карьеру и профессиональную миссию в пределах одной организации (вопрос № 32)	Профессиональных целей (в частности карьерного роста) легче достичь работая в одной организации (вопрос № 34)	Возможности работать в благоприятном психологическом климате наиболее важна, чем возможность быстро сделать карьеру в атмосфере высокой конкуренции (вопрос № 46)
			Иметь стабильное место работы (даже с небольшой оплатой) более важно, чем возможность непродолжительного высокого заработка (вопрос № 46)	Важно иметь возможность получения стабильного оклада (вопрос № 43)
		Компании должна проявлять участие в неслужебной сфере жизни работника (вопрос № 2)	Компании должна проявлять участие в неслужебной сфере жизни работника (вопрос № 18)	Поощряя работников следует в первую очередь учитывать опыт работы сотрудника в данной компании (вопрос № 26)
независимость	представления о способах реализации карьеры	Не рационально ограничивать свою карьеру и профессиональную миссию одной организацией (вопрос № 32)	Профессиональных целей (в частности карьерного роста) легче достичь работая в разных организациях (вопрос № 34)	Возможность быстро сделать карьеру, даже в атмосфере высокой конкуренции, более важна, чем возможность работать в благоприятном психологическом климате (вопрос № 46)
		Компания не должна каким бы то ни было образом участвовать в неслужебной сфере жизни работника (вопрос № 2)	Иметь возможность высокого заработка (даже непродолжительного), более важна, чем гарантия стабильной, но невысокооплачиваемой работы (вопрос № 46)	Важно иметь возможность результатами ежедневной работы влиять на размер оплаты (вопрос № 43)

			Компания не должна каким бы то ни было образом участвовать в неслужебной сфере жизни работника (вопрос № 18)	Поощряя работников, следует в первую очередь учитывать конкретные достижения (вопрос № 26)
<b>Обучение и инновации</b>				
<b>Культурная характеристика 14</b>				
открытость новому	представление о целесообразности обучения (инноваций)	Темп и изменчивость современной жизни способствуют обучению (вопрос № 34)	Постоянное обучение является неотъемлемой частью деятельности современной организации (вопрос № 19)	Рациональные, полезные для деятельности идеи могут исходить от работников любого уровня (вопрос № 27)
				Повседневная работа включает освоение новых методов работы (вопрос № 54)
				Работникам должен быть открыт доступ к любой необходимой для оптимизации его деятельности информации (вопрос № 34)
				Работник, стоящий ближе всего к проблеме, располагает лучшими идеями относительно ее решения (вопрос № 8)
			Профессиональная деятельность в наше время включает процесс постоянного обучения (вопрос № 4)	Рядовые исполнители должны обладать возможностью самостоятельно принимать решения в рамках своих полномочий (вопрос № 28)
				Обучение в организационной иерархии происходит как сверху вниз, так и снизу вверх (вопрос № 31)
				Новые идеи очень важны, их выдвижение должно стимулироваться и вознаграждаться (вопрос № 51)
				Ошибки в деятельности работников следует рассматривать как возможности научиться (вопрос № 40)
сохранение стабильности	представление о целесообразности обучения	Темп и изменчивость современной жизни препятствуют обучению (вопрос № 15)	Обучение не является неотъемлемой частью деятельности современной организации (вопрос № 19)	Рациональные, полезные для деятельности идеи могут исходить только от работников высших иерархических уровней (вопрос № 27)
				Повседневная работа препятствует освоению новых методов работы, обучению (вопрос № 54)
				Доступ работников к информации должен быть ограничен (вопрос № 34)



			Профессиональная деятельность в наше время часто исключает возможность обучения (вопрос № 4)	<p>Руководитель обладает лучшим способом решения возникшей проблемы (вопрос № 8)</p> <p>Возможностью самостоятельно принимать решения должны обладать только руководители (вопрос № 28)</p> <p>Обучение в организационной иерархии происходит сверху вниз (вопрос № 31)</p> <p>Следование уже имеющимся в организации методам работы должно стимулироваться и вознаграждаться (вопрос № 51)</p> <p>Ошибки в деятельности работников следует рассматривать как основания для наказания виновных (вопрос № 40)</p>
<b>Способ распределения ресурсов</b>				
<b>Культурная характеристика 15</b>				
взаимность (коллективное использование),	представления о способе распределения ресурсов и вознаграждений	В современном обществе справедливым является совместное использование ресурсов (вопрос № 18)	Систему мотивации работников следует строить на принципах совместного использования ресурсов всеми членами команды (вопрос № 22)	Доход от деятельности рабочей группы (подразделения) следует использовать совместно всеми ее членами (вопрос № 33)
иерархия	представления о способе распределения ресурсов и вознаграждений	В современном обществе справедливым является распределение ресурсов на основании статуса личности (вопрос № 18) положения, занимаемого в обществе	Систему мотивации работников следует строить в соответствии с учетом положения, статуса, работника в команде (вопрос № 22)	Доход от деятельности рабочей группы (организации) следует распределять на основании положения, статуса, работника в организации (группе) (вопрос № 33)
равенство	представления о способе распределения ресурсов и вознаграждений	В современном обществе справедливым является распределение ресурсов по принципу равенства (вопрос № 18)	Систему мотивации работников следует строить на принципах равенства членов рабочей команды (вопрос № 22)	Доход от деятельности рабочей группы (подразделения) следует распределять по принципу равенства ее членов (вопрос № 33)
соразмерность	представления о способе распределения ресурсов и вознаграждений	В современном обществе справедливым является распределение ресурсов на основании индивидуального вклада каждого в его процветание (вопрос № 18)	Систему мотивации работников следует строить на принципах индивидуального вклада каждого в успех выполнения заданий (вопрос № 22)	Доход от деятельности рабочей группы (подразделения) следует распределять по принципу индивидуального вклада каждого в ее процветание (вопрос № 33)

Человеческие отношения				
Культурная характеристика 16				
сотрудничест во	представление о базовых формах человеческих отношений	Человеческие взаимоотношения базируются на сотрудничестве (вопрос № 20)	Профессиональные отношения между работниками всегда предполагают сотрудничество (вопрос № 23)	Атмосфера сотрудничества при выполнении заданий позитивно сказывается на результате (вопрос № 35)
				Атмосфера борьбы при выполнении заданий негативно сказывается на результате (вопрос № 14)
борьба	представление о базовых формах человеческих отношений	Человеческие взаимоотношения базируются на борьбе (вопрос № 20)	Профессиональные отношения между работниками всегда предполагают борьбу (вопрос № 23)	Атмосфера сотрудничества при выполнении заданий не оказывает влияния на результат работы (вопрос № 35)
				Атмосфера борьбы при выполнении заданий позитивно сказывается на результате (вопрос № 14)
Культурная характеристика 17				
приоритет общих целей	представления об отношениях членов ин-группы	Для современного человека важно чувствовать свою принадлежность к какой-либо группе (семье, трудовому коллективу) (вопрос № 36)	Принадлежность к организации играет важную роль для работника (вопрос № 41)	Следует оценивать общий результат работы подразделения (вопрос № 37)
		Общие интересы группы (семьи, коллектива) более важны, чем интересы отдельных ее участников (вопрос № 28)	Цели (интересы) компании (трудового коллектива) более важны, чем цели (интересы) отдельного работника (вопрос № 26)	Если есть очень срочное задание, то отпрашиваться нельзя ни при каких обстоятельствах (вопрос № 39)
приоритет собственных целей	представления об отношениях членов ин-группы	Для современного человека чувство принадлежности к какой-либо группе (семье, трудовому коллективу) не важно(вопрос № 36)	Принадлежность к организации не играет важной роли для работника (вопрос № 41)	В подразделении следует оценивать каждого работника индивидуально (вопрос № 37)
		Интересы отдельного члена группы (семьи, коллектива) не менее важны, чем интересы группы в целом (вопрос № 28)	Цели (интересы) отдельного работника не менее важны, чем цели (интересы) компании (трудового коллектива) (вопрос № 26)	Иногда бывают обстоятельства, что даже при очень срочном задании нужно отпроситься (вопрос № 39)

Культурная характеристика 18				
сплоченность и согласие	представления об отношениях членов ин-группы	4.2.2. В организации должны быть отношения сплоченности и согласия (вопрос № 30)	В трудовом коллективе должны быть сплоченность и согласие (вопрос № 43)	При выполнении задания в рабочей группе должны быть сплоченность и согласие (вопрос № 58)
			Конкуренция между работниками нежелательна для трудового коллектива (вопрос № 27)	Конкуренция между работниками ухудшает качество работы (вопрос № 38)
самовыражение	представления об отношениях членов ин-группы	В организации могут быть конфликты и разногласия, это не сказывается на жизнеспособности организации в целом (вопрос № 30)	В трудовом коллективе могут быть конфликты и разногласия, что не сказывается на результате его работы (вопрос № 43)	При выполнении задания в рабочей группе могут быть конфликты и разногласия, что не сказывается на результате (вопрос № 58)
			Конкуренция между работниками имеет свои позитивные стороны для трудового коллектива(вопрос № 27)	Конкуренция между работниками улучшает качество работы (вопрос № 38)
Культурная характеристика 19				
сплоченность	представления об отношениях членов ин-группы	Главная цель группы – единство ее членов (вопрос № 22)	Работая в команде, следует отдавать приоритет ее единству (вопрос № 28)	Выполняя командную работу, важно направлять максимальные усилия на сохранения ее единства (вопрос № 2)
достижение цели группы	представления об отношениях членов ин-группы	Главная цель группы – достижение общих целей (вопрос № 22)	Работая в команде, следует отдавать приоритет достижению ее целей (вопрос № 28)	Выполняя командную работу, важно направлять максимальные усилия на достижение общих целей(вопрос № 2)
Культурная характеристика 20				
уважение к авторитетам	представления о значимых других	Наиболее значимым для человека является мнение более уважаемых членов общества (вопрос № 23)	Профессионализм не дает основания оспаривать мнение руководителя (вопрос № 31)	В оперативных решениях следует отдавать приоритет мнению руководителя (даже если он менее компетентен в данном вопросе) (вопрос № 44)
уважение к принятым нормам	представления о значимых других	Наиболее значимым для человека мнение - это принятые в обществе нормы (вопрос № 23)	Профессионализм предполагает внимание к мнению более компетентных коллег, даже если они ниже по статусу (вопрос № 31)	В оперативных решениях следует руководствоваться мнением компетентных коллег (даже если они ниже по статусу) (вопрос № 44)
самоуважение	представления о значимых других	Наиболее значимым для личности является ее собственное мнение (вопрос № 23)	Профессионал должен руководствоваться собственным мнением (вопрос № 31)	В оперативных решениях следует руководствоваться собственным мнением (вопрос № 44)

Культурная характеристика 21				
закрытость	представления об отношениях к членам аут - группы новым членам группы	С членами других групп и новыми членами своей группы необходимо взаимодействовать несколько иначе, чем с представителями своей группы (вопрос № 24)	К новым членам коллектива следует предъявлять несколько иные требования, критерии оценки и методы поощрения, что и к работникам со стажем (вопрос № 33)	К новым членам рабочей группы следует предъявлять несколько иные требования, критерии оценки в выполнении заданий, чем к работникам со стажем (вопрос № 45)
				К новым членам рабочей группы следует предъявлять несколько иные методы поощрения, чем к работникам со стажем (вопрос № 12)
открытость	представления об отношениях к членам аут - группы новым членам группы	С членами других групп и новыми членами своей группы необходимо взаимодействовать также, как со всеми членами своей группы (вопрос № 24)	К новым членам коллектива следует предъявлять те же требования, критерии оценки и методы поощрения, что и к работникам со стажем (вопрос № 33)	К новым членам рабочей группы следует предъявлять те же требования, критерии оценки в выполнении заданий, что и к работникам со стажем (вопрос № 45)
				К новым членам рабочей группы следует предъявлять те же методы поощрения, что и к работникам со стажем (вопрос № 12)
Реальность и истина				
Культурная характеристика 22				
практический опыт	представления о важности теории/эмпирики, представления о личностном потенциале	Практический опыт играет приоритетную роль в понимании мира и предопределяет потенциал человека (вопрос № 25)	Практические навыки и опыт играют приоритетную роль в успехе профессиональной деятельности (вопрос № 35)	В успешном выполнении рабочих заданий наибольшую роль играют практические навыки и опыт (вопрос № 48)
теоретически е знания	представления о важности теории/эмпирики, представления о личностном потенциале	Теоретическая подготовка играет приоритетную роль в понимании мира и предопределяет потенциал человека (вопрос № 25)	Хорошая теоретическая подготовка предопределяет успех в профессиональной деятельности (вопрос № 35)	.В успешном выполнении рабочих заданий наибольшую роль играет хорошая теоретическая подготовка (вопрос № 48)

Культурная характеристика 23				
универсальность	представление о характере явлений окружающего мира, представления о принципах познания окружающего мира	Универсальность есть главная характеристика всех явлений (вопрос № 3)	Способность выявить существующие универсальные свойства и закономерности явлений предопределяет успех в профессиональной деятельности (вопрос № 36)	В работе важно знать универсальные свойства и закономерности явлений (вопрос № 49)
уникальность	представление о характере явлений окружающего мира, представления о принципах познания окружающего мира	Уникальность есть главная характеристика каждого явления (вопрос № 3)	Способность понять уникальные свойства явления предопределяет успех в профессиональной деятельности (вопрос № 36)	5.2.1. В работе важно уметь понять уникальность явления (вопрос № 49)
Культурная характеристика 24				
устойчивость к риску (неопределенности)	представления о допустимом уровне неопределенности и риска в деятельности	Неопределенность и риск являются неотъемлемой частью любой деятельности (вопрос № 17)	Профессиональная деятельность, сопряженная с риском может привести к большим успехам (вопрос № 48)	Необходимость рисковать в ежедневной деятельности не является для меня препятствием (негативным фактором) в работе (вопрос № 52)
		Наличие возможности быстро оценить последствия своих решений не является необходимым условием для деятельности (вопрос № 26)	Неопределенность, изменчивость среды не являются препятствием для осуществления профессиональной деятельности (вопрос № 37)	Готовность пойти на риск в выполнении задания может привести к большому результату, чем избегание риска (вопрос № 19)
			Возможность быстро оценить последствия принятых решений не является необходимым условием для работы (вопрос № 39)	Отсутствие возможности быстро оценить последствия своего решения не является препятствием для успешного выполнения задания (вопрос № 10)
			Профессиональная деятельность в нестабильной, рискованной среде может привести к большим результатам, чем в стабильной (вопрос № 25)	Работа в условиях стабильности не является залогом успешного выполнения задания (вопрос № 22)
				При выполнении работы некоторая доля опасности неизбежна (вопрос № 63)
стабильность	представления о допустимом уровне	Стабильность и стремление к ней являются неотъемлемой	Неопределенность, изменчивость среды является препятствием для	Необходимость рисковать в ежедневной деятельности является для меня препятствием

	неопределенности и риска в деятельности	частью любой деятельности (вопрос № 17)	осуществления профессиональной деятельности (вопрос № 37)	(негативным фактором) в работе (вопрос № 52)
			Минимизация рисков в профессиональной деятельности приводит к лучшим результатам (вопрос № 48)	Осторожность в выполнении задания в результате приводит к большим успехам, чем готовность рисовать (вопрос № 19)
		Наличие возможности быстро оценить последствия своих решений является необходимым условием для любой деятельности (вопрос № 26)	В работе важно иметь возможность быстро оценить последствия принятых решений (вопрос № 39)	Возможность быстро оценить последствия принятых решений необходима для успешного выполнения задания (вопрос № 10)
			Профессиональная деятельность в устойчивой окружающей среде часто приводит к большим успехам, чем в нестабильной окружающей среде (вопрос № 25)	Работа в условиях стабильности приводит к лучшим результатам, чем в атмосфере неопределенности (вопрос № 22)
При выполнении работы важнейшим условием должна быть безопасность (вопрос № 63)				
<b>Культурная характеристика 25</b>				
достижение	представления о статусе представления о базисе оценки работника, представления о следствиях принадлежности к группе	Продвижение по социальной лестнице должно осуществляться на основании конкретных достижений отдельной личности (вопрос № 33)	Продвижение по карьерной лестнице должно происходить на основании конкретных достижениях отдельного работника (вопрос № 40)	Следует оценивать ежедневную деятельность работника на основании конкретных достижений (вопрос № 53)
обладание	представления о статусе представления о базисе оценки работника, представления о следствиях принадлежности к группе	Продвижение по социальной лестнице должно осуществляться на основании статуса личности (уровня образования, происхождения и т.д.) (вопрос № 33)	Продвижение по карьерной лестнице должно происходить на основании уровня образования, квалификации работника (вопрос № 40)	Следует оценивать ежедневную деятельность работника, на основании уровня образования, компетентности (вопрос № 53)

Время				
Культурная характеристика 26				
подвластность	представление о возможности/невозможности управлять временем течения процессов	Влиять на время и скорость течения процессов возможно (вопрос № 27)	Профессионализм предполагает умение управлять временем и скоростью течения всех процессов (вопрос № 10)	Для успешного выполнения задания важно уметь управлять временем и скоростью течения всех процессов (вопрос № 56)
заданность	представление о возможности/невозможности управлять временем течения процессов	Влиять на время и скорость течения процессов невозможно (вопрос № 27)	Профессионализм предполагает умение адекватно оценить время, необходимое для естественного протекания процессов, которые нельзя форсировать (вопрос № 10)	Для успешного выполнения задания важно не торопить события, а умение адекватно оценить время, необходимое для естественного протекания процессов (вопрос № 56)
Культурная характеристика 27				
Умение управлять временем	Представление о профессионализме	Влиять на время и скорость течения процессов возможно (вопрос № 27)	Профессионализм предполагает умение управлять временем и скоростью течения всех процессов (вопрос № 10)	Для успешного выполнения задания важно уметь управлять временем и скоростью течения всех процессов (вопрос № 56)
Умение правильно оценивать время	Представление о профессионализме	Влиять на время и скорость течения процессов невозможно (вопрос № 27)	Профессионализм предполагает умение адекватно оценить время, необходимое для естественного протекания процессов, которые нельзя форсировать (вопрос № 10)	Для успешного выполнения задания важно не торопить события, а умение адекватно оценить время, необходимое для естественного протекания процессов (вопрос № 56)
Культурная характеристика 28				
точность	Представление о приоритете в выполнении и оценке работ	В современном мире, несмотря на насыщенный темп жизни, важнейшим фактором успеха является точность и внимание к деталям (вопрос № 21)	Точность, пунктуальность в деталях работы является важнейшим показателем компетентности специалиста (вопрос № 20)	При оценке выполнения задания следует оценивать качество и точности его выполнения (вопрос № 7)
скорость	Представление о приоритете в выполнении и оценке работ	В современном мире важнейшим фактором успеха является скорость (вопрос № 21)	Скорость работы является важнейшим показателем компетентности специалиста (вопрос № 20)	При оценке выполнения задания следует оценивать скорость его выполнения (вопрос № 7)

Культурная характеристика 29				
последовательное выполнение работ	представление о природе времени и способе планировании работ	Целесообразно выполнять дела (достигать цели) последовательно (вопрос № 11)	Целесообразно сосредотачивать время на достижение одной профессиональной цели, и только достигнув ее последовательно переходить к выполнению другой (вопрос № 42)	В ежедневной работе важно уметь сосредотачивать время и внимание на достижение одной цели (вопрос № 24)
параллельное выполнение работ	представление о природе времени и способе планирования работ	Целесообразно стремиться к достижению нескольких целей (выполнять несколько дел) одновременно (вопрос № 11)	Целесообразно распределять время на достижение нескольких различных профессиональных целей одновременно (вопрос № 42)	В ежедневной работе важно уметь выполнять несколько дел одновременно (вопрос № 24)
Культурная характеристика 30				
Долгосрочная перспектива	представление о целесообразности срочности планирования	В современной жизни целесообразно строить долгосрочные планы и следовать им (вопрос № 31)	Целесообразно строить долгосрочные карьерные планы и следовать им (вопрос № 44)	Планирование долгосрочных проектов в работе целесообразно (вопрос № 57)
				Результаты ежедневной деятельности всегда следует соотносить с долгосрочными планами (вопрос № 30)
Краткосрочная перспектива	представление о целесообразности срочности планирования	В современной жизни целесообразно строить только краткосрочные планы (вопрос № 31)	Целесообразно строить только краткосрочные карьерные планы (вопрос № 44)	Планировать долгосрочных проекты в работе нецелесообразно (вопрос № 57)
				Результаты ежедневной деятельности не всегда следует соотносить с долгосрочными планами (вопрос № 30)
Культурная характеристика 31				
соблюдение традиций	представление о прошлом как эталоне	Всегда целесообразно руководствоваться традициями (вопрос № 34)	В профессиональной деятельности следует ориентироваться на существующие традиции и их сохранение (вопрос № 29)	В ежедневной работе нужно следовать существующими традициям (вопрос № 59)
соблюдение стандартов сегодняшнего дня	представление о настоящем как эталоне	Всегда целесообразно руководствоваться интересами только сегодняшнего дня (вопрос № 34)	В профессиональной деятельности следует ориентироваться на настоящее и отвечать потребностям сегодняшнего дня (вопрос № 29)	В ежедневной работе нужно следовать потребностям сегодняшнего дня (вопрос № 59)



ориентация на стандарты будущего	представление о будущем как эталоне	Всегда целесообразно руководствоваться интересами будущего (вопрос № 34)	В профессиональной деятельности следует ориентироваться на интересы и стандарты будущего (вопрос № 29)	В ежедневной работе нужно следовать интересам и стандарты будущего (вопрос № 59)
<b>Пространство</b>				
<b>Культурная характеристика 32</b>				
равенство	представления о дистанции с обладателями власти	Дистанция между властью и руководимыми ею людьми не должна быть большой (вопрос № 35)	Нахождение на разных ступенях карьерной лестницы не является отражением неравенства в компетентности и способностях (вопрос № 3)	Руководитель должен принимать решения учитывая мнение коллектива (вопрос № 60)
			Дистанции между руководителем и трудовым коллективом не должно быть (вопрос № 45)	Сотрудники должны высказывать свое мнение в отношении решений, принятых руководителем (вопрос № 20)
неравенство	представления о дистанции с обладателями власти	Дистанция между властью и руководимыми ею людьми должна быть большой (вопрос № 35)	Нахождение на разных ступенях карьерной лестницы является отражением неравенства в компетентности и способностях (вопрос № 3)	7.1.2. Сотрудники не должны высказывать своего мнения в отношении решений, принятых руководителем (вопрос № 20)
			Дистанция между руководителем и трудовым коллективом должна быть большой (вопрос № 45)	Руководитель должен принимать решения единолично (вопрос № 60)
<b>Отклонения от нормативного поведения</b>				
<b>Культурная характеристика 33</b>				
Жесткость соблюдения	представления о допустимости отклонений от нормативного поведения	Следовать определенному порядку и традициям необходимо (вопрос № 19)	Подчиненность заведенному в профессиональной деятельности (компании) порядку и традициям позитивно отражается на деятельности (вопрос № 16)	В ежедневной работе целесообразно руководствоваться существующими традициями и стандартами (вопрос № 62)
		Отклонение от существующего порядка и традиций недопустимы (вопрос № 37)	Единая точка зрения на решение какого-либо профессионального вопроса положительна для деятельности (вопрос № 30)	В принятии решений нет необходимости рассматривать мнения коллег (вопрос № 32)

			Отклонение от существующих в компании (профессии) традиций и стандартов недопустимы (вопрос № 47)	Нарушение сложившихся в компании правил всегда должно наказываться (вопрос № 5)
Допустимость отклонения	представления о допустимости отклонений от нормативного поведения	Следование определенному порядку и традициям может играть негативную роль (вопрос № 19)	Подчиненность заведенному в профессиональной деятельности (компании) порядку и традициям негативно отражается на деятельности (вопрос № 16)	В ежедневной работе бывает целесообразно отойти от существующих традиций и стандартов (вопрос № 62)
			Различные точки зрения на решение какого-либо профессионального вопроса положительны для деятельности (вопрос № 30)	В принятии решения следует рассматривать мнения коллег (вопрос № 32)
		Отклонение от существующего порядка и традиций допустимы (вопрос № 37)	Отклонение от существующих в компании (профессии) традиций и стандартов допустимы (вопрос № 47)	Иногда нарушение сложившихся в компании правил может улучшить результат работы(вопрос № 5)

Задачи	Назначение этапа	Примененные методы и методики	Назначение методов	Результат
1. Аналитический этап				
1) Апробация разработанной социально-психологической модели 2) Проверка метода на валидность	экологическая валидность	Предопределена замыслом эмпирического исследования, предполагающим валидизацию в реально действующих организациях	Оценка экологической валидности модели и метода	Экологическая валидность модели и метод подтверждена. Метод может быть применен в реально действующих организациях

Схема поэтапной эмпирической  
валидизации

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

	содержательная валидность	Обеспечивается в ходе конструирования содержательной части социально-психологической модели и метода на основании теоретического анализа социально-психологического содержания понятия культурная характеристика, позволившим выделить следующие элементы, отражающие его социально-психологическое содержание: артефакт - поведенческая норма – социальное представление – смысл; и адекватно выделить эмпирические референты этого понятия, которые были включены в метод, экспертной оценкой содержательной валидности модели и метода специалистами-психологами.	Оценка содержательной валидности модели и метода	Содержательная валидность модели и метода подтверждена, включенные эмпирические референты адекватно отражают социально-психологическую модель
Экологическая и содержательная валидность разработанных модели и метода подтверждена				

2. Первый эмпирический этап исследования (в Организации 1).

Задачи	Назначение этапа	Примененные методы и методики	Назначение методов	Результат
1) верификация основной и первой дополнительной гипотез 2) апробация разработанной социально-психологической модели, 3) определение практической валидности метода, 4) эмпирическое обоснование практической ценности	практическая валидность	Метод контрастных групп, для чего были использованы следующие методы и методики: 1. Методика определения ценностно-ориентационного единства 2. анализ документов (уставных, организационно-распорядительных, штатного расписания) 3. теоретический анализ литературы	Подготовка для выделения контрастных групп, составление гипотезы о наличии субкультур (двух типов культур в организации инвестиционной и торговой), обладающих различным культурными характеристиками	Выделение контрастных групп
		4. Разработанный метод (бланк 3)	Социально-психологическая оценка совместимости культурных характеристик субъектов	Данные социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного

разработанных модели и метода			организационного взаимодействия	взаимодействия
		5. Математический анализ эмпирических данных полученных разработанным методом (в том числе F-критерий Фишера)	Оценка количественных различий в культурных характеристиках двух контрастных групп на основании данных методов математического анализа (в том числе F-критерия Фишера)	Подтверждение количественных различий двух выборок посредством математического анализа данных, в том числе (F-критерия Фишера)
		6. Наблюдение (свободное и направленное наблюдение). 7. Анализ документов 8. Проективный рисуночный тест 9. Оценка работниками состояния организационной культуры компании	Получение дополнительной информации для анализа организационной культуры, проверки гипотез, апробации модели и валидации метода	Дополнительные данные для анализа организационной культуры проверки гипотез, апробации и валидации модели и метода
1. Проверка метода на валидность	очевидная валидность	Оценка метода отдельными респондентами, заключения экспертов, Анализ причин отказа от прохождения исследования	Оценка очевидной валидности метода	Очевидная валидность подтверждена: стимульный материал соответствует заявленному содержанию метода, метод будет благоприятно и серьезно воспринят испытуемыми, что обеспечит высокий процент заполнения анкет и адекватность полученных результатов.
		Оформление полученных данных в форме отчета (Приложение) для руководящего состава, выступающего в качестве экспертов		

<p>1) верификация основной и первой дополнительной гипотез 2) апробация разработанной социально-психологической модели, 3) определение практической валидности разработанного метода,</p>	<p>Практическая валидность. Эффективность совместной деятельность выделенных контрастных групп</p>	<p>Метод экспертных оценок: 10. Оценка культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия экспертами из числа руководящего состава организации) 11. Групповая дискуссия экспертов 12. Проведение дополнительных интервью отдельных респондентов 13. Ретроспективный анализ критических ситуаций деятельности 14. Экспертная оценка эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия</p>	<p>Подтверждение соответствия данных, полученных разработанным методом действительному состоянию культуры организации, получение данных об эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия</p>	<p>Подтверждено: 1. соответствие данных, полученных разработанным методом действительному состоянию культуры организации, 2 наличие в подразделениях организации (контрастных группах) субкультур, обладающих различными культурными характеристиками, 3) неэффективность совместной деятельности этих подразделений, 4) несоответствие действий работников сбытового подразделения нормам организационной культуры, то есть, подтверждены обоснованность основной и дополнительной гипотезы, выполнена апробация разработанной модели, определена практическая валидность метода</p>
<p>Подтверждены обоснованность основной и дополнительной гипотезы, выполнена апробация разработанной социально-психологической модели, определена практическая валидность разработанного метода социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия</p>				
-	9. конкурентная (совпадающая) валидность	Не возможна		
	оценочная валидность	Подтверждена в рамках подтверждения ее текущей практической валидности		
<p>1. Основная и дополнительная гипотезы эмпирически подтверждены 2. Социально-психологическая модель совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия эмпирически обоснована 3. Валидность метода подтверждена</p>				

Задачи этапа	Назначение этапа	Примененные методы и методики валидизации	Назначение методов	Результат
1) Эмпирическое обоснование практической ценности разработанной социально-психологической модели, 2) проверка разработанного метода на практическую ценность	Практическая ценность	1. Метод экспертных оценок. Оценка практической ценности разработанных модели и метода, а также рекомендаций, данных на их основе экспертами из числа высшего руководящего состава организации	Оценка ценности разработанной социально-психологической модели и метода социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик в отношении достижения определенной практической цели	Подтверждены: 1. практическая ценность данных полученных разработанным методом для повышения эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия 2. практическая ценность мероприятий по управлению организационной культурой и работе с персоналом, рекомендованных на основании данных метода и модели

Практическая ценность разработанных социально-психологической модели и метода социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия подтверждены

#### Второй эмпирический этап (Организация 2).

Задачи этапа	Назначение этапа	Примененные методы и методики	Назначение методов	Результат
1) Верификация основной и дополнительных гипотез, 2) апробация разработанной социально-психологической модели, 3) определение практической валидности	Практическая валидность метода, адекватность модели	1. Методика определения ценностно-ориентационного единства 2. Проективный рисуночный тест 3. Тест «сработанность» 4. Наблюдение (свободное и направленное наблюдение). 5. Анализ документов (уставных, организационно распорядительных, штатного расписания, личных дел) 6. Оценка эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия согласно листу оценки	Выделение контрастных групп, составление предположительного перечня культурных характеристик организации, получения дополнительной информации для анализа организационной культуры и валидизации метода, получение данных об эффективности совместной деятельности субъектов, соблюдение единого	Выявлено наличие единой культуры в организации (отсутствие субкультур) в организации, что обусловило нецелесообразность выделения контрастных групп; получены дополнительные данные для анализа организационной культуры, апробации и валидизации разработанных модели метода; получены данные об эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия

разработанного метода.		<i>Методы проверки методики на практическую валидность аналогичны эмпирическому этапу валидации методики в организации 1</i>	алгоритма эмпирического исследования		
		7. Разработанный метод (бланк 2)	Социально-психологическая оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия	Данные оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (выявлено наличие единой культуры в организации)	
		8. Математический анализ данных, полученных разработанным методом ((в том числе F-критерий Фишера)	Оценка количественных различий в культурных характеристиках	Подтверждение с помощью методов математического анализа данных (F-критерия Фишера) наличия единой культуры в организации	
	Проверка метода на содержательную, очевидную валидность	9. Оценка метода отдельными респондентами, заключения экспертов, 10. Анализ причин отказа от прохождения исследования	Оценка очевидной валидности метода	Формулирование утверждений метода в наиболее доступной пониманию предполагаемыми респондентами вербальной форме	Очевидная и содержательная валидности подтверждены: стимульный материал соответствует заявленному содержанию метода, метод будет адекватно понят, серьезно воспринят испытуемыми, что обеспечит более высокий процент заполнения анкет и адекватность полученных результатов.
		11. Метод фокус-групп			
		Оформление полученных данных в форме отчета (Приложение) для руководящего состава, выступающего в качестве экспертов			
<b>Задачи этапа</b>	<b>Назначение этапа</b>	<b>Примененные методы и методики</b>	<b>Назначение методов</b>	<b>результат</b>	

<p>1) Верификация основной и дополнительных гипотез</p> <p>2) апробация разработанной социально-психологической модели,</p> <p>3) определение практической разработанного валидности метода,</p>	<p>Показатели эффективности деятельности субъектов организационного взаимодействия, в том числе эффективности совместной деятельности, показатели соответствия действий субъектов организационного взаимодействия нормам организационной культуры на основании листа оценки работников, практическая валидность разработанных модели и метода</p>	<p>1. Метод экспертных оценок: Оценка культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия экспертами из числа руководящего состава организации Групповая дискуссия экспертов Проведение дополнительных интервью отдельных респондентов Оценка работниками состояния организационной культуры компании</p> <p>2. Метод контрастных групп: Дополнительный математический и логический анализ полученных эмпирических данных, в том числе выделение групп новых работников и носителей культуры на основании листа оценки работников</p>	<p>Получение данных об эффективности деятельности субъектов организационного взаимодействия, в том числе совместной деятельности, о соответствии действий субъектов организационного взаимодействия нормам организационной культуры Подтверждение соответствия данных, полученных разработанным методом действительному состоянию культуры организации</p>	<p>Подтверждено:</p> <p>1. обоснованность основной и дополнительных гипотез исследования;</p> <p>2. соответствие данных, полученных разработанным методом действительному состоянию культуры организации,</p> <p>3. практическая валидность модели и метода и, как следствие, адекватность модели.</p>
	<p>конкурентная (совпадающая) валидность</p>	<p>Не возможна</p>		
	<p>оценочная валидность</p>	<p>Подтверждена в рамках подтверждения ее текущей практической валидности</p>		
<p>1. Выполнена верификация основной и дополнительных гипотез.</p> <p>2. Проведена апробация разработанной социально-психологической модели.</p> <p>3. Валидность метода социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия подтверждена.</p>				



Задачи этапа	Назначение этапа	Примененные методы и методики	Назначение методов	Результат
4) Оценка практической ценности разработанных модели и метода	Практическая ценность	Оценка практической ценности модели и метода, а также рекомендаций, данных на их основании экспертами из числа высшего руководящего состава организации	Оценка ценности модели и метода в отношении достижения определенной практической цели	Подтверждены: 1. практическая ценность данных полученных разработанным методом для повышения эффективности совместной деятельности субъектов организационного взаимодействия 2. практическая ценность мероприятий по управлению организационной культурой и работе с персоналом, рекомендованных на основании разработанного метода 3. практическая ценность разработанных модели и метода.
Практическая ценность разработанных социально-психологической модели и метода социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия подтверждена				
Повторное исследование. <i>(Повторное исследование проводилось с интервалом в один месяц от первого исследования с участием 80 испытуемых, участвовавших в первом исследовании)</i>				
5) Эмпирическое обоснование моделиобразующего принципа единства культурных характеристик всех уровней субъекта организационного взаимодействия; 6) проверка модели метода на надежность.	надежность взаимозаменяемых форм	Разработанный метод (бланк 3).  Математический анализ эмпирических данных полученных разработанным методом (расчет корреляции данных с использованием критерия г-Пирсона)	Социально-психологическая оценка совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия  Оценка надежности взаимозаменяемых форм на основании расчета корреляции данных повторного исследования	Данные социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия  1. Надежность взаимозаменяемых форм подтверждена на основании корреляции данных повторного

				исследования взаимодополняемой формой, составившей 0,833, что является значимой и высокой корреляцией* 2.Эмпирически обоснован принцип единства культурных характеристик всех уровней субъекта организационного взаимодействия
	Ретестовая надежность	Определяется логикой и организацией эмпирического исследования на основании надежности взаимозаменяемых форм, которая (согласно А. Анастаси), служит одновременно метой временной устойчивости, и внутренней согласованности	Оценка ретестовой надежности	Ретестовая надежность метода подтверждена
	Внутренняя согласованность	Определяется 1.на основании данных надежности взаимозаменяемых форм 2. логикой построения метода, предполагающей взаимодополняемые формы 2.математическим анализом посредством произвольного деления эмпирических данных метода на две равные части.	Оценка внутренней согласованности	Коэффициент корреляции составил 0,852 и 0,806 что соотносится с данными корреляции полной формы равной 0,833. Внутренняя согласованность метода подтверждена.
<p>1.Эмпирически обоснован моделирующий принцип единства культурных характеристик всех уровней субъекта организационного взаимодействия</p> <p>2. Надежность взаимозаменяемых форм, ретестовая надежность, внутренняя согласованность метода социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия подтверждена.</p> <p>3. Подтверждены надежность разработанной социально-психологической модели совместимости культурных характеристик, надежность разработанного метода социально-психологической оценки совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия.</p>				