

На правах рукописи

Аксеновская Людмила Николаевна

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ:
КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ, ТЕХНОЛОГИЯ ИЗМЕНЕНИЯ
(ордерный подход)**

**Специальность 19.00.05 – Социальная психология
(психологические науки)**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации
на соискание ученой степени
доктора психологических наук**

Москва – 2008

Работа выполнена на кафедре психологии Саратовского государственного университета
им. Н.Г. Чернышевского

- Научный консультант - доктор психологических наук, профессор
Базаров Тахир Юсупович
- Официальные оппоненты: - доктор психологических наук, профессор,
засл. деятель науки РФ
Семенов Валентин Евгеньевич;
- доктор психологических наук, профессор
Болотова Алла Константиновна;
- доктор психологических наук, профессор
Позняков Владимир Петрович.
- Ведущая организация: - Военный университет Министерства обороны
Российской Федерации.

Защита состоится 17 октября 2008 г. В 15.00 часов на заседании диссертационного совета
Д 501.001.95 факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова по адресу: 125009,
Москва, ул. Моховая, 11, корп. 5, аудитория 310.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке факультета психологии МГУ
им. М.В. Ломоносова.

Автореферат разослан «_____» _____ 2008 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Карабанова О.А.

Введение

Актуальность исследования. Начавшиеся немногим более четверти века назад организационно-культурные исследования – Г. Хофстеде (1980), Р. Пэскэйл и Э. Этос (1981), Т. Дил и А. Кеннеди (1982), Т. Питерс и Р. Уотермен (1982), Э. Шейн (1985) – сегодня представляют собой активно развивающееся пространство междисциплинарных исследований. В него вовлечено большое количество научных дисциплин (в том числе психологических) и наукоориентированных практик. Среди них антропология, социология, культурология, экономика, теория организаций, менеджмент, организационно-управленческое консультирование, бизнес-журналистика. Ключевую роль в данной междисциплинарной кооперации труда играет социальная психология, которая вносит значительный вклад в изучение феномена организационной культуры и последовательно формирует социально-психологическое направление организационно-культурных исследований. Анализ основных направлений развития оргкультурных исследований за последнее время показывает, что, во-первых, тематическое разнообразие этих исследований увеличивается (прежде всего, в рамках конкретных наук), во-вторых, по-прежнему невелико число концептуальных, обобщающих работ посвященных оргкультуре (особенно социально-психологических) (Т.Ю. Базаров, Х.-Ю. Варнеке, О.С. Виханский, В.Н. Воронин, К. Камерон, Р. Куинн, Дж. Коттер, Й. Кунде, С.А. Липатов, Р.Д. Льюис, В.Г. Макеева, А.И. Наумов, Р. Рюттингер, Т.О. Соломанидина, В.А. Спивак, М. Тевене, В.В. Томилов, Л. Хаббел, Р. Хэнди, П.Н. Шихирев, М. Элвессон и др.).

В настоящее время можно выделить три основные группы проблем, которые определяют актуальность организационно-культурных исследований и разработок. Первая группа проблем обусловлена процессом глобализации и связана с формированием общепланетарной культуры. Вторая группа проблем обусловлена продолжающимся процессом политической и социально-экономической трансформации России и связана с формированием новой культурной идентичности общества в целом и его конкретных подсистемных уровней. Среди последних особое значение имеют российские деловые организации, посредством которых развивается экономика страны и осуществляется конкуренция в глобальном мире. И третья группа проблем – это проблемы научной психологии, обусловленные её участием в решении стоящих перед российским обществом задач. К числу таких проблем относятся проблемы разработки методологических подходов, теоретических моделей и психологических технологий, адекватных реалиям времени и своеобразию сложившейся ситуации в мире и в стране, и позволяющих эффективно работать с существующими проблемами.

Сегодня организационно-культурные проекты в российских организациях не воспринимаются как экзотика. Напротив, остро стоит задача научиться управлять организационно-культурными процессами. Решение такой задачи требует уже не популяризации и пропаганды оргкультурного подхода, а наличия «полного комплекта рабочих инструментов»: методологии исследования, концептуальной модели оргкультуры, технологии изменения, оснащенной методическим инструментарием. Важно, чтобы существовала высокая степень согласованности между всеми вышеназванными частями научно-методического аппарата изучения и изменения организационной культуры. Тем не менее, на сегодняшний день можно констатировать отсутствие целостного и хорошо интегрированного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры. Преобладают частные модели и методики исследования в формате ad hoc. Их количество достаточно велико, чтобы можно было считать период накопления фактов в организационно-культурных исследованиях пройденным и начать попытки перехода на уровень обобщений имеющихся данных и выстраивания целостных систем социально-психологического изучения организационной культуры, включающих методологию исследования, концептуальную модель феномена и технологию ее изменения.

Проблема исследования заключается в разработке содержательного подхода к построению социально-психологической модели организационной культуры, имеющего как теоретическое, так и прикладное значение и разработке социально-психологической модели организационной культуры.

Цель исследования: Построение социально-психологической модели организационной культуры.

Объект исследования: Организационная культура как целостный социально-психологический феномен.

Предмет исследования: моделирование социально-психологического содержания организационной культуры.

Основная гипотеза исследования. Основная гипотеза заключается в предположении, что организационная культура является сложным социально-психологическим порядком организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия. В связи с основной гипотезой о социально-психологической сущности организационной культуры выдвигаются три частных гипотезы:

I. Гипотеза об этическом: с социально-психологической точки зрения этическое есть вопрос категоризации и оценки, в основе которых находится критериальная база этических смыслов.

1.1. Управленческое взаимодействие, порождающее организационную культуру, конституируется и регулируется системами этических смыслов участников взаимодействия.

1.2. Этические смыслы имеют двойную детерминацию: инвариантные этические смыслы («базовые») и функциональные этические смыслы.

II. Гипотеза о порядке: порядок является объяснительным концептом, адекватным в смысле масштаба и сложности концепту культуры.

2.1. Порядок имеет два основных аспекта – внешний и внутренний.

III. Гипотеза о взаимообусловленности порядка и этики: социально-психологический порядок имеет этическую детерминацию.

Для фиксации выделенных в качестве ключевых для данного исследования концептов этики и порядка, а также связи между ними, через которую понимается сущность организационной культуры (этикодетерминированный порядок), вводится понятие «ордера» (от order – порядок) и, соответственно, понятие «ордерного подхода» к изучению организационной культуры.

Задачи исследования. В соответствии целью исследования, задачи разделены на три группы.

I. Первая группа задач связана с разработкой концепции и методологии социально-психологического изучения организационной культуры и включает в себя следующие задачи:

1. Разработать концепцию и методологические основания социально-психологического исследования организационной культуры, включающие в себя формулирование постмодернистских методологических принципов изучения оргкультуры (на уровне философии).

2. Разработать ордерную методологию изучения организационной культуры (этическая составляющая), включающую в себя: а) выбор и анализ этикоцентрированных моделей культуры, экономики, человека и научного познания; б) построение этической методологии социально-психологического исследования организационной культуры.

3. Разработать ордерную методологию изучения организационной культуры (ордерная составляющая), включающую в себя: а) концептуализацию слова «порядок» и общее описание порядка; б) раскрытие социально-психологического содержания понятия «порядок»; в) определение ордерных методологических принципов изучения оргкультуры; г) формулирование основных положений ордерного подхода к изучению организационной культуры.

II. Вторая группа задач связана с построением социально-психологической модели организационной культуры и включает в себя следующие задачи:

1. Разработать социально-психологическую модель организационной культуры, включающую в себя: а) построение модели базовых функциональных видов человеческой деятельности, типов социальной практики, типов социальной организации; б) построение модели базовых функциональных типов личности лидера; в) построение моделей управленческого взаимодействия, детерминированных системами этических смыслов; г) построение моделей базовых типов организационной культуры и управленческих команд; д) построение ордерной (социально-психологической) модели организационной культуры.

2. Разработать концепцию менеджерской терапии (сотеринг) как части ордерной концепции организационной культуры, включающую в себя: а) формулирование общих положений сотеринга; б) анализ концепции «заботы о себе» М. Фуко как теоретической базы технологии сотеринга; в) определение духовного лидерства; г) построение модели «со-териологического круга»; д) построение модели структурного элемента «власть»; е) построение интегративных ордерных моделей.

III. Третья группа задач связана с проектированием социально-психологической технологии изменения организационной культуры и включает в себя следующие задачи:

1. Проанализировать проблему организационных изменений и социально-психологического вмешательства в организационно-культурную систему, включающую в себя: а) анализ взаимосвязи проблемы организационных изменений, социально-психологического вмешательства и типов социально-психологического исследования (фундаментального, прикладного, практического); б) анализ феномена социально-психологической технологии, методов социально-психологического прикладного исследования и этических аспектов социально-психологического вмешательства в организационно-культурную систему.

2. Спроектировать социально-психологическую технологию изменения организационной культуры, включающую в себя: а) создание общего описания технологии изменения организационной культуры, ее принципов, методов и отдельных элементов; б) описание опыта применения элементов социально-психологической технологии изменения организационной культуры.

Связь между тремя группами задач определяется целью исследования в виде построения социально-психологической модели организационной культуры. Для построения социально-психологической модели организационной культуры (вторая группа задач) необходимо сформулировать концепцию организационной культуры и разработать адекватный ее специфике методологический подход к изучению и изменению данного феномена

(первая группа задач). На базе полученных результатов спроектировать социально-психологическую технологию изменения организационной культуры и провести ее апробацию для доведения концептуально-теоретических решений до уровня практического применения (третья группа задач). Таким образом, все группы задач тесно связаны друг с другом и образуют целостную систему понимания, изучения и изменения организационной культуры.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту.

1. Организационная культура является сложным социально-психологическим порядком организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия.

2. Порядок является объяснительным концептом, адекватным по масштабу и сложности концепту культуры, а потому может быть использован для интерпретации феномена культуры.

3. Социально-психологическое содержание порядка структурируется по трем основаниям: 1) порядок как последовательность связанных друг с другом социально-психологических феноменов/конструктов, которые составляют социально-психологическое содержание культуры как системной части целостного природно-культурного порядка. Культура интерпретируется как «социальное», «социальное» интерпретируется как «взаимодействие», «взаимодействие» интерпретируется как «отношения», «отношения» интерпретируются как «избирательные» психологические связи». В основе избирательных психологических связей находятся потребности, которые регулируются восприятием (через механизмы оценки и убеждений), детерминированным смысловой системой личности. В смысловой системе центральное место занимает подсистема этических смыслов; 2) порядок как строение системных социально-психологических уровней организационно-культурной системы, включающей в себя уровень личности лидера – уровень управленческой команды (малой группы) - уровень организации в целом (большой группы). В целях упрощения выделяются «внешний» аспект организационно-культурного порядка – культура организации и «внутренний» аспект организационно-культурного порядка – культура личности лидера. Связь между «внешним» и «внутренним» аспектами порядка определяется возможностью через изменение «внутреннего» порядка (личности лидера) влиять на изменения «внешнего» порядка (организации); 3) порядок как конфигурация и пропорция трех основных субордеров организационной культуры (или – социально-психологического ордера) – «семьи», «армии», «церкви», - порождаемых моделью управленческого взаимодействия, задаваемого лидером организации.

4. Этическое («этика») в социально-психологическом аспекте является процессом и результатом категоризации, механизмом которой является процедура оценки, выполняемая на базе убеждений, в основе которых находится смысловая система личности, содержащая в себе подсистему этических смыслов.

5. Этические смыслы, участвующие в регуляции управленческого взаимодействия подразделяются на две группы: функциональные этические смыслы лидера организации (забота о «семье», забота о «результате», забота о «праведности») и базовые этические смыслы (жизнь – смерть, сотрудничество – борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность). Между функциональными и базовыми этическими смыслами существует взаимосвязь.

6. Существует взаимообусловленность порядка и этики, что выражается в этической детерминации социально-психологического порядка: порядок управленческих взаимодействий, порождающих организационную культуру, конституируется и регулируется системами этических смыслов участников взаимодействия. Репрезентацией данного механизма является порядок (алгоритм) решения управленческой задачи, лежащей в основе конкретной модели управленческого взаимодействия, который может быть представлен как психосоциокультурная программа поведения конкретного функционального типа лидера.

Существует трансмиссия этических смыслов по всей цепочке, раскрывающий социально-психологическое содержание культуры: смысл – восприятие (убеждения и оценка) – потребности – избирательные психологические связи – отношение – взаимодействие – социальное – культура.

7. Ордерная методология изучения организационной культуры центрирована на концептах этики и порядка. Она представляет собой уровневую систему методологических принципов, на базе которых возможно адекватное изучение феномена организационной культуры. В эту систему входят принципы научного познания, сформулированные в рамках философии постмодернизма и русской идеалистической философии, общенаучные методологические принципы (системного подхода, синергетики), методологические принципы гуманитарных наук (семиотика, герменевтика), методологические принципы гуманистической психологии и ряда социально-психологических подходов (культурологического, когнитивного и др.). Центральным методом ордерного подхода является моделирование и метафорическое моделирование. Общетеоретическая база ордерного подхода включает в себя этикоцентрированные модели культуры (А. Швейцер), экономики (П. Козловски) человека и научного познания (русская идеалистическая философия).

8. Базовые типы управленческого взаимодействия, представленные метафорическими моделями («родительской», «командирской», «пастырской»), с одной стороны, в своей

основе имеют базовые функциональные виды деятельности архаичного человека (биологическое и социальное воспроизводство, агрессия, литургия), формирующие культурно-психологические базовые функциональные типы личности лидеров (их метафорические модели – «родитель», «командир», «пастырь»), а с другой стороны, генерируют базовые типы управленческих команд (их метафорические модели – «совет старейшин», «штаб», «синод») и порождают базовые типы организационных культур (их метафорические модели – «семья», «армия», «церковь»). В основе каждого типа организационной культуры лежит своя этико-смысловая система, обуславливающая цели организации и способы их достижения (на уровне норм и правил взаимодействия).

Базовые типы организационной культуры как целостного социально-психологического порядка («ордера»), имеют статус «субордеров». Все три субордера («семья», «армия», «церковь») вместе представляют собой нормальную структуру целостного социально-психологического ордера культуры. Каждый из субордеров выполняет значимую функцию в целостной организационной культуре, обеспечивая ее эффективность.

9. Трехаспектность социально-психологической структуры организационной культуры, представленная тремя субордерами, находит свое отражение и на уровне личности лидера организации в виде представления о трехаспектности его психологии (психики): эффективный лидер обладает развитыми способностями к «родительскому», «командирскому» и «пастырскому» взаимодействию.

10. Изменение организационной культуры осуществляется путем последовательной работы по всей цепочке социально-психологического содержания культуры на трех основных системных уровнях организационно-культурной системы: уровне лидера – уровне управленческой команды – уровне организации в целом. Ключом к изменению организационно-культурного порядка являются изменения на уровне личности лидера организации.

11. Изменение организационной культуры на уровне личности лидера организации и уровне управленческой команды является видом менеджерской терапии («сотеринг»), имеющей теоретическое обоснование в античной философии и практике «культуры себя». Алгоритм работы руководителя над собой репрезентируется эмпирической моделью «сотериологического круга», включающей в себя шесть критических элементов (внимание, воля, вера, видение, время, власть). Важнейшим из них является элемент «Власть», описываемый при помощи модели «Лао-шкала». Совмещение «Лао-шкалы», диагностирующей уровень развития властной функции с этической точки зрения с социально-психологической (ордерной) моделью организационной культуры, даёт возможность выделять уровни каждого субордера по критерию психотерапевтического здоровья/нездоровья.

12. Социально-психологическая технология изменения организационной культуры является видом прикладного социально-психологического исследования и способом социально-психологического вмешательства в организационную культуру. Этапы социально-психологической технологии изменения организационной культуры соответствуют последовательности формирования трех основных и двух дополнительных субордеров социально-психологического порядка.

13. Применение социально-психологической технологии изменения организационной культуры, разработанной на базе ордерного подхода, позволяет управлять процессами развития организационной культуры и обеспечивать эффективность деятельности организаций в долгосрочной перспективе.

Методолого-теоретическая база исследования.

Методологическая база исследования имеет уровневый характер. Философский уровень методологии исследования организационной культуры представлен постмодернизмом (Р. Барт, Ж. Бодрийяр, Ж. Деррида, Ж. Делёз, А.А. Грицанов, Ж.Лакан, Ж.-Ф. Лиотар, М.А. Можейко, И.С. Скоропанова, М. Фуко и др.) и русской «нравственной философией» (И. Ильин, И. Киреевский, Н.Лосский, А. Лосев, В. Соловьёв, С. и Е. Трубецкие, П. Флоренский, С. Франк и др.).

Уровень общенаучной методологии представлен системным подходом (В.Г. Афанасьев, В.А. Богданов, А.И. Евенко, А.А. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, Б.З. Мильнер, В.С. Рапорт, В.Е. Семенов, Л.И. Уманский и др.) и синергетическим подходом (Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов, И. Пригожин, А.О. Прохоров, Г. Хакен и др.).

Уровень общегуманитарной методологии представлен семиотическим подходом (П.С. Выготский, Ю.М. Лотман, Ж. Пиаже, И.Л. Савранский, Г.Г. Шпет и др.), герменевтическим подходом (М.М. Бахтин, Х.-Г. Гадамар, М.С. Каган, Э. Корет, В.Г. Кузнецов, А.Н. Славская, Ф. Шлейермахер и др.) и прозаикой (Г.С. Морсон, К. Эмерсон).

Уровень социально-психологической методологии представлен культурологическим подходом (Л.С. Выготский, М. Коул, С. Московичи, Г.Г. Шпет, П.Н. Шихирев), теорией отношений (В.Н. Мясищев и др.), когнитивным подходом (Г.М. Андреева, Дж. Брунер, Л. Смирч), деятельностным подходом (А.Н. Леонтьев), аналитической психологией (К.-Г. Юнг, Э. Нойманн, Д.Л. Уильямс), эволюционно-психологическим подходом (Дж. Арчер, Р. Доукинс, Дж. Палмер, Л. Палмер и др.).

Широкий круг отдельных вопросов, значимых для изучения оргкультуры глубоко и основательно исследуется также в специальных работах, которые можно разделить на четыре тематических направления с очевидной доминантой социально-психологического аспекта и связанных с ними некоторых других. В отечественной науке эти направления пред-

ставлены следующими именами: а) историко-археологическое, историко-психологическое, антропологическое и этнопсихологическое направление («этноисторическое» направление): В.П. Алексеев, И.Л. Андреев, П.И. Борисковский, А.И. Кравченко, С.В. Лурье, Б.Ф. Поршнева, Я.Я. Рогинский, Т.Г. Стефаненко, В.А. Шкуратов и др.; б) организационно-управленческое направление (включая проблемы взаимодействия, экономической психологии, психологии труда): В.С. Агеев, Т.Ю. Базаров, В.Н. Воронин, А.С. Гусева, О.С. Дейнека, А.А. Деркач, А.И. Донцов, А.Л. Журавлев, Ю.М. Забродин, А.Н. Занковский, Т.С. Кабаченко, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская, С.А. Липатов, В.В. Новиков, Б.Д. Парыгин, А.А. Понукалин, Л.Г. Почебут, В.А. Чикер, А.Л. Свенцицкий, В.Е. Семенов, Ю.С. Стрелков, В.А. Толочек, Р.Х. Тугушев; в) психокультурные процессы (духовно-этическая и ценностно-смысловая проблематика, социальное познание и межкультурное взаимодействие): К.А. Абульханова-Славская, Г.М. Андреева, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, В.В. Знаков, В.В. Кочетков, Д.А. Леонтьев, С.П. Мясоедов, В.И. Слободчиков, Т.А. Флоренская, А.В. Юревич и др.; г) общепсихологическое направление (внимание, воля, вера, время, власть): И.А. Гальперин, С.Л. Кабыльницкая, В.И. Страхов и др., Ю.Б. Дормашев, В.Я. Романов и др.; В.А. Иванников, Е.П. Ильин и др.; Р.М. Грановская и др.; В.И. Ковалев, В.Ф. Серенкова и др.; А.И. Юрьев, В.В. Крамник, Л.Я. Гозман, Е.Б. Шестопаля и др.

Этот далеко неполный перечень направлений исследований и имен исследователей, значимых для развития организационно-культурной психологии, показывает ориентировочный масштаб организационно-культурной тематики и саму ее в качестве новой сферы применения знаний, накопленных и создаваемых в различных областях психологической науки.

Теоретическая база исследования включает в себя ряд этикоцентрированных моделей, позволяющих выстроить соответствующее понимание феномена организационной культуры. Это прежде всего этическая модель культуры А. Швейцера, этическая модель экономики П. Козловски и этическая модель человека и научного познания в русской идеалистической философии. Для развития прикладной психотерапевтической технологии использована в качестве концептуальной основы «концепция заботы о себе» М. Фуко.

Уровень конкретной методологии представлен модельным подходом. Методологическая специфика таким способом организуемого подхода к изучению организационной культуры может быть определена как преимущественно гуманитарная (ориентированная на стандарты гуманитарных наук), гуманистическая (ориентированная на интерпретацию культуры через человеческую уникальность), феноменологическая (ориентированная на использование описательных методов, качественный анализ и др.).

Эмпирическая база исследования. Основой для проблематизации вопроса о сущности феномена организационной культуры и его социально-психологическом содержании явился 15-летний опыт практической работы соискателя в качестве менеджера и консультанта по управлению, а также результаты исследовательской деятельности, сопровождавшей эту работу, которые и являются эмпирической базой исследования, включающей 46 организаций (из них 15 – в режиме лонгитюда).

Методы исследования. Базовым методом данного исследования является метод построения моделей (моделирование). Он был применён как к обработке теоретической информации и материалов наблюдения и позволил получить логические вербальные модели культуры, экономики, человека и др. в 1-ой части диссертационного исследования, так и для построения социально-психологической модели организационной культуры во 2-ой части диссертационного исследования, а также для построения социально-психологической технологии изменения организационной культуры в 3-й части диссертационного исследования. Специальной версией метода моделирования является метафорическое моделирование. Другими методами теоретической разработки методологического подхода к изучению организационной культуры и ее концептуальной модели являются методы, обусловленные принятыми для данного исследования методологическими стандартами: системный анализ, индуктивный метод (конкретно-логическая индукция), интуиция, гипотетико-дедуктивный метод, аксиоматический и конструктивистский методы, прагматический метод познания. Важным методом ориентирующим данное исследование явился метод «обоснованной теории» Глезера и Страусса. Большое значение для данного исследования имеют примененные социально-психологические методы исследования (наблюдение, включенное наблюдение, беседа, интервью, опрос, групповая дискуссия, тренинг).

Научная новизна исследования. Результаты диссертационного исследования, представляющие научную новизну, состоят в следующем:

1. Диссертационное исследование выполнено как междисциплинарное исследование в рамках социальной психологии. Предложенный подход к изучению организационно-культурной проблематики позволяет с новых научных позиций понять социально-психологическое содержание феномена организационной культуры и выйти на новый уровень практического решения организационно-культурных проблем в российских предприятиях, способствуя повышению эффективности их деятельности.

2. В работе впервые представлена новая социально-психологическая концепция организационной культуры, в соответствии с которой организационная культура понимается как сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих инте-

раций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия (ордерная концепция организационной культуры).

3. Впервые предложен новый методологический подход к изучению организационной культуры, который центрирован на концептах этики и порядка и уровнево выстроен от этической задачи, сформулированной в рамках философии постмодернизма, – задачи участия науки в преодолении разрыва между инструментальным могуществом человека и его нравственной ограниченностью. Сформулированы методологические принципы социально-психологического исследования организационной культуры.

4. Разработана социально-психологическая модель организационной культуры, включающая типологию базовых функциональных видов деятельности архаичного человека, типологию базовых типов социальной практики и типов социальных организаций, метафорическую типологию базовых функциональных типов личности лидера, метафорическую типологию базовых типов управленческого взаимодействия, метафорическую типологию управленческих команд и типологию организационной культуры (ордерная модель организационной культуры).

5. Впервые выполнена социально-психологическая концептуализация слова «порядок», дано определение концепту порядку, раскрыто его социально-психологическое содержание, сформулированы его системные и стипулятивные (ценностные) характеристики.

6. Выявлена и описана содержательная и структурная связь между феноменами порядка и этики и показана этическая детерминированность порядка.

7. Разработана модель психотерапевтической технологии, ориентированной на работу с лидерами организаций и управленческими командами с целью изменения организационной культуры (модель «сотериологического круга»).

8. Выявлены закономерные связи между ордерными моделями различных уровней организационно-культурной системы.

9. Разработано представление о базовых и функциональных системах этических смыслов и даны их характеристики. Показано действие систем этических смыслов в управленческом взаимодействии.

10. Сформулирована сущность духовного лидерства.

11. Разработана, апробирована и внедряется социально-психологическая технология изменения организационной культуры, теоретической базой которой стала ордерная модель организационной культуры.

12. Введено понятие «социально-психологический ордер» для фиксации связи этики и порядка в рамках социально-психологического содержания организационной культуры.

Введено понятие «сотеринг» для обозначения ордерной технологии менеджерской терапии, а также понятия «ордерный подход», «субордер», «субордерный микс», «Лао-шкала».

Теоретическая значимость исследования. Полученные результаты относятся к решению как к фундаментальных, так и к прикладных проблем социальной психологии. Выводы по исследованию вносят методологический, теоретический и практический вклад в социально-психологические дисциплины, занимающиеся исследованием проблем современных деловых организаций: организационную психологию, психологию менеджмента, психологию лидерства, менеджерскую психотерапию и др.

Предложенная социально-психологическая концепция организационной культуры позволяет выявить социально-психологическую структуру и социально-психологический механизм организационной культуры на базе интеграции существующих психологических данных. Это даёт возможность разрабатывать обоснованные методы и методики диагностики и коррекции организационной культуры.

Предложенный этикодетерминированный методологический подход к изучению организационной культуры позволяет выявить место этической составляющей в социально-психологическом механизме организационной культуры и даёт возможность организовать социально-психологическое изучение организационной культуры как этикообусловленного феномена, получать новые научные данные и создавать практические инструменты управления этическими аспектами организационного поведения.

Полученная в ходе исследования социально-психологическая модель организационной культуры дала возможность разработать метод диагностики организационной культуры и социально-психологическую технологию её изменения.

Теоретическая значимость исследования в целом заключается в разработке нового понимания социально-психологической сущности организационной культуры как сложного социально-психологического порядка организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия. Предложен новый этикодетерминированный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры и показан прикладной, технологический уровень теоретико-методологических новаций. В целом данные теоретические решения задают новый характер социально-психологических исследований организационной культуры.

Практическая значимость исследования. Практическая значимость исследования определяется использованием и возможностями дальнейшего использования результатов диссертационной работы в следующих направлениях: 1) теоретические результаты данного диссертационного исследования используются и могут использоваться для формирования политики деловых организаций в области корпоративной культуры; 2) ордерные модели

используются и могут использоваться в дальнейшем для создания методик диагностики и изменения организационной культуры и целостной технологии изменения организационной культуры; 3) на базе диссертационного исследования разработаны и читаются спецкурсы «Социальная психология организационной культуры» и «Сотеринг» на отделении психологии философско-психологического факультета СГУ (2001-2007), в СГСЭУ (2006-2007), в ПАГСе (1994-2000); 4) разработанные соискателем теоретические положения и модели ордерного подхода могут найти применение в дальнейшем развитии и совершенствовании концептуального аппарата психологии; 5) ордерный подход к изучению организационной культуры позволяет руководителям российских предприятий и консультантам по управлению выйти на новый уровень работы с этическими проблемами деловых организаций как проблемами их повседневной практической деятельности.

Достоверность результатов. Достоверность исследования обеспечивалась системой взаимосвязанных методологических стандартов, выбором адекватных целям исследования теоретических основ, комплексом взаимодополняющих друг друга методов качественного теоретического исследования, а также многоступенчатой апробацией полученных результатов на практике в ходе выполнения консалтинговых проектов.

Апробация работы. Основные положения и результаты диссертационного исследования обсуждались на заседаниях кафедры психологии СГУ и кафедры социальной психологии МГУ, докладывались на Съездах Российского психологического общества, конференциях и симпозиумах: 1) Международный симпозиум «Социальная психология – XXI век» (Ярославль, сентябрь 1999 г.); 2) VI Всероссийская конференция «Психология бизнеса: Москва-Питер» (Санкт-Петербург, апрель 2003 г.); 3) III съезд РПО «Психология и культура» (Санкт-Петербург, июнь 2003 г.); 4) Всероссийская научно-практическая конференция «Управление корпоративной безопасностью в малом, среднем бизнесе и образовании» (г. Ивантеевка Московской области, апрель 2004 г.); 5) Международная научная конференция «Психология системного функционирования личности» (Саратов, июнь 2004 г.); 6) Международная научная конференция «Психология власти» (Санкт-Петербург, январь 2005 г.); 7) Межвузовская научно-практическая конференция «Социальная психология сегодня: наука и практика» (Санкт-Петербург, июнь 2005 г.); 8) Межрегиональная научно-практическая конференция «Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России» (Москва, ноябрь 2005 г.); 9) Научная конференция, посвященная 70-летию со дня рождения А.А. Леонтьева «Поверх барьеров: человек, текст, общение» (Москва, май 2006 г.); 10) Международная научно-практическая конференция «Проблемы психологической науки в XXI веке» (Саратов, июнь 2006 г.); 11) Международная научно-практическая конференция «Психология на пути к пониманию человека и со-

циума: новая психическая реальность изменяющейся России» (Тверь, март 2006); 12) Всероссийская научная конференция «Общество риска и человек в XXI веке: альтернативы и сценарии развития» (Москва – Саратов, март 2006); 13) Всероссийская научно-практическая конференция «Социальное партнерство психологии, культуры, бизнеса и духовное возрождение России» (Москва, ноябрь 2006); 14) Научная конференция «Психология перед вызовом будущего» (Москва, ноябрь 2006 г.); 15) Всероссийская научно-практическая конференция «Экстремизм и средства массовой информации» (Санкт-Петербург, ноябрь 2006 г.); 16) Научная конференция «Тенденции развития современной психологической науки» (Москва, январь-февраль 2007); 17) Региональная научно-практическая конференция «Проблемы региональной психологии» (Саратов, апрель 2007); 18) IV Всероссийский съезд РПО «Психология - будущему России» (Ростов-на-Дону, сентябрь, 2007); 19) Международная конференция «Перспективы развития системного подхода в психологии» (Саратов, апрель 2008).

Результаты диссертации опубликованы в рекомендованных ВАК изданиях: (Российский психологический журнал, Вестник СГАУ, Сибирский психологический журнал, Вестник МГОУ, Сибирский педагогический журнал), а также в монографиях «Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии» (Саратов, 2005 г., 20,5 п.л.), «Ордерная модель организационной культуры» (Москва, 2007, 20,5 п.л.).

По материалам диссертации читались спецкурсы в ПАГСе, читаются в СГУ, СГСЭУ. Теоретические и методические разработки исследования использовались в ряде дипломных работ, выполненных под руководством соискателя и защищенных на отделении психологии в СГУ и программе МВА СГСЭУ.

Материалы работы были использованы соискателем в практике управленческого консультирования (с 1997 по 2007 г.).

Диссертация апробирована и рекомендована к защите на расширенных заседаниях кафедры психологии факультета философии и психологии СГУ им. Н.Г. Чернышевского, кафедры социальной психологии факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова.

Структура диссертации.

Работа содержит введение, 3 части по 4 главы, выводы, заключение, библиографию из 460 источников, из них 47 на иностранных языках и 5 приложений.

Объем работы составляет 567 страниц. В тексте имеется 17 рисунков, 73 таблицы, 3 гистограммы и 5 приложений (включая фотоотчет).

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ:

Во введении диссертации обосновывается актуальность проблемы разработки специальной методологии социально-психологического изучения организационной культуры

и построения адекватной данной методологии социально-психологической модели организационной культуры, оценивается степень разработанности проблемы, определяются объект и предмет, формулируются цель, задачи и научные гипотезы, а также раскрываются методолого-теоретическая основа, эмпирическая база исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

Часть I. Разработка методологических оснований социально-психологического исследования организационной культуры.

Глава 1.1. Постмодернистская методология социально-психологического исследования организационной культуры

В § 1.1.1. дана общая характеристика постмодернизма как философской исследовательской методологии. Показано, что постмодернизм возник на базе постструктурализма и деконструктивизма в конце 60-х начале 70-х гг. XX столетия во Франции и США и является интеллектуальной рефлексией постмодерного мироощущения, которое характеризуется переоценкой ценностей человеческой культуры в целом. Особенностью постмодернизма является его немонолитность и незавершенность, обусловленные продолжающимся процессом развития и становления. Вместе с тем постмодернизм имеет бесспорный парадигмальный статус, поскольку вырабатывает собственное видение реальности и формирует специфические идеалы и нормы описания и объяснения мира.

§ 1.1.2. дает характеристику постмодернизму как культурной ситуации, обусловленной принципиально изменившимся состоянием цивилизации, которое определяется как общецивилизационный кризис. Он заключается в беспрецедентном разрыве между инструментальными возможностями человечества и его нравственным несовершенством, что ставит на грань гибели человечество как вид. Делается вывод о том, что эпоха постмодерна является культурной реакцией на радикальное обострение этической проблемы. Подробно обсуждается концепция «конца истории», связанная с методологическим принципом «не-оархаики» как периода возврата «к началу» культуры и истории на качественно новом уровне, что проявляется в феноменах «глобальной деревни», неутрайбализма, в восстановлении значения ритуала, традиции, способов архаичной (дописьменной) коммуникации и др. Показана включенность элементов архаичной культуры в ткань современной культуры (в том числе культуры деловых организаций).

В § 1.1.3. анализируется постмодернистская философия науки, сформировавшаяся на базе дискурсивных практик М. Фуко, конструктивного постмодернизма Ж.-Ф. Лиотара, деконструктивного постмодернизма Ж. Деррида, постмодернистской литературоведческой науки в целом, нелинейной физики и синергетики. Отмечаются такие особенности постмодернистской науки как междисциплинарность, плюрализм методов исследования, принцип

множественности интерпретаций, создания для каждого объекта собственных правил игры, а также сочетания научных и художественных методов мышления. В качестве основы постмодернистской модели мира и новой эпистемологии выделяется синергетика (хаос и порядок, нелинейность, процессуальность мира, равновероятность и равноценность всех элементов).

§ 1.1.4. дает развернутую характеристику постмодернистской культуры. Рассматриваются определения постмодернистской культуры, классификации ценностей и характерных признаков постмодернистской культуры, синергетическое описание культуры. В целом постмодернистская культура определяется через способность к знаковому моделированию материала, включенного в весь культурный интертекст и делается вывод о наличии постмодернистской симптоматики на всех системных уровнях культуры, включая организационную культуру. В качестве значимой для данного исследования выделяется эссенциальная версия постмодернизма П. Козловски.

В § 1.1.5. обсуждаются особенности постмодернистской (постиндустриальной) экономики, менеджмента и теории организаций на базе работ Д. Белла, К. Нордстрема и Й. Риддерстрале, Т. Питерса, О.С. Виханского, А.И. Наумова, Л.-Л.Ф. Никулина, Н. Тичи и М.А. Деванны, Й. Кунде, М. Кэ де Ври, Дж. Коллинза и Дж. Порраса, Ч. Хэнди, И. Нонаки и Х. Такеучи, Л.В. Райченко. Даны характеристики постиндустриального общества, постиндустриальной экономики, систематизированы основные тенденции развития менеджмента в эпоху постмодерна и новые идеи теории организации, которые коррелируют с этими тенденциями. В качестве значимых выделены темы лидерства, культуры и этики.

§ 1.1.6. анализирует особенности постмодернистской психологии и психотерапии на базе работ Н. Смита и П. Козловски. Обсуждены различия между строгим конструкционизмом (К. Герген), контекстуальным конструкционизмом (Р. Харе, Manicus и Secord) и констукционизмом (Ж. Пиаже, Дж. Келли). В качестве значимых особенностей постмодернистской психологии и психотерапии выделяются внимание к творящей (конструирующей) роли языка, наррациям, культурному контексту существования человека, социальному взаимодействию, феномену смысла, а также к качественным методам исследования. Обсуждены темы «постмодерного человека», самости, «заботы о себе», идентичности и сформулированы постмодерные принципы менеджерской психотерапии.

В § 1.1.7. дается характеристика общего состояния постсовременной социальной психологии. Показаны тенденции к одновременной дифференциации и интеграции пространства социально-психологических исследований, основные социально-психологические парадигмы и варианты переопределения предмета социальной психологии. Делается вывод о том, что постмодернизм задает принципиально новое пространство

для меж- и внутрипарадигмальных коммуникаций и переводит процесс научного поиска в социальной психологии на принципиально иной уровень, который позволяет обнаруживать глубинные связи между отдельными подходами, теориями и моделями в социальной психологии.

Из анализа постмодерной ситуации в мире, а также постмодернистских тенденций в философии науки, культуре, экономике, менеджменте, теории организаций, психологии и психотерапии делаются выводы о том, что этическая задача, которую ставит постсовременный мир в том числе и психологии, заключается в поиске решений по преодолению общецивилизационного кризиса, вызванного разрывом между технологическим могуществом человека и его нравственной ограниченностью. Этическая задача времени ставит в повестку дня необходимость разработки этикоориентированной методологии социально-психологического исследования, учитывающей постмодернистские тенденции к поиску новых смыслов и нового порядка.

Глава 1.2. Этика как моделирующий параметр культуры.

В § 1.2.1. рассмотрена доктрина корпоративной социальной ответственности в контексте организационно-культурной проблематики. Обсуждены история вопроса, современные тенденции и проблемы. Выделен социально-психологический аспект проблемы корпоративной социальной ответственности и описаны 3 группы моделей организационного поведения в сфере корпоративной ответственности («ответственные», «ситуативные», «безответственные»). Сделан вывод о возможности понимать усиление интереса основных субъектов социально-экономического взаимодействия к доктрине корпоративной социальной ответственности как симптом увеличения значения фактора этики в современных обществах и организациях.

§ 1.2.2. раскрывает сущность этикоцентрированной модели культуры А. Швейцера. Цель культуры, по Швейцеру, состоит в духовном и нравственном совершенстве человека и духовный прогресс называется «существенным» фактором культуры в сравнении с материальным прогрессом, играющим важную, но менее существенную роль в человеческом существовании. Механизм, обуславливающий формирование культуры, по Швейцеру, - мировоззрение, которое может быть как «культуротворческим», так и, наоборот, «не культуротворческим». Культуротворческое мышление в качестве одной из трех своих характеристик имеет этичность (остальные – самостоятельность мышления и оптимистичность).

§ 1.2.3. посвящён этикоцентрированной модели экономики П. Козловски. Экономика рассматривается Козловски как часть культуры и её функционирование определяется культурными нормами и ценностями. Этические условия экономического поведения, по Козловски, являются условием эффективности и роста экономики. В анализируемой кон-

цепции выделяются определения «хорошего» и «оценочных перспектив», которые являются комплексом оценок различных аспектов «человеческого действия», включающего в себя намерение, цель, средства, обстоятельства, результат и последствия. Процедура оценки является психологическим механизмом сопоставления поведения с культурным эталоном. Оценке не подлежат достоинство личности и ценность человеческой жизни. Вывод Козловски состоит в том, что несостоятельность правил экономики как гаранта «правильного» поведения корректирует этика, а несостоятельность этики корректируется религией.

§ 1.2.4. фокусируется на внимании к этикоцентрированным моделям человека и научного познания, предложенным русской идеалистической философией, а также на связи её идей с этическими поисками авторов современности и постсовременности. К интеллектуальной традиции «русской нравственной философии» принадлежит И. Киреевский, А. Хомяков, В. Соловьев, С. и Е. Трубецкие, Н. Лосский, П. Флоренский, Н. Федоров, С. Франк, И. Ильин, А. Лосев и др. Выделены характерные особенности этого философского течения. Отмечены современные тенденции развертывания психологических и социально-психологических исследований в духовно-этическом направлении и представленные работами В.П. Зинченко, П.Н. Шихирева, В.В. Знакова, Б.С. Братуся, В.Е. Семенова, В.И. Слободчикова и др. Этическим проблемам бизнеса посвящены работы Д.Дж. Вогеля, Р.Т. Де Джорджа, Д. Дж. Фритцше и др. Делается вывод, что все эти работы формируют новое проблемное поле социально-психологических исследований организационной культуры.

§ 1.2.5. обозначает контуры единого смыслового пространства этико-культурных воззрений на базе работ П.А. Флоренского, М. Элиаде, Э. Нойманна, С.Л. Франка, Г.Г. Шпета, М.М. Бахтина и Б.Д. Эльконина. Концепции, разработанные данными авторами, образуют единое смысловое пространство этико-культурных поисков с опорой на такие центральные категории как религия (Абсолют, Бог, Дух, мистическое, Идеал), этика (нравственность, ответственность, долженствование, нравственный опыт, «хорошее»), культура (прогресс, развитие, борьба за существование, знак, творчество, смысл, мировоззрение), человек (личность, индивидуальность, дух, душа, бессознательное, целостность, человеческое действие, поступок, взаимодействие, посредничество, герой, медиум, великий индивид), взаимодействие (другой, диалог, посредничество, отношение, связи, функции, действия, оценка, смысл, упорядочивание, кризисы бытия, трансформация, метаморфоза). На базе пяти центральных категорий выделены три значимых для данного исследования элемента: продуцент культуры (человек) – процесс культуротворчества (взаимодействие) – продукт культуротворчества (формы и содержания культуры).

В § 1.2.6. формулируются сущность и основные принципы этической методологии изучения организационной культуры на базе ранее обсуждавшихся работ широкого круга авторов. В число принципов этической методологии включены методологические принципы русской идеалистической философии, вербальные модели культуры (А. Швейцер), экономики (П. Козловски), постулат Де Джоржа и построена интегративная *ad hoc* модель этики, обобщающая и развивающая идеи вышеназванных авторов. Предложена модель базовых этических смыслов (жизнь – смерть, сотрудничество – борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность). Делается вывод о том, что этическая методология гуманитарного познания и социально-психологического исследования организационной культуры, в частности, опирается на мощную духовно-культурную традицию понимания этического как центрального компонента в психологической организации личности, социума и его культуры.

Глава 1.3. Порядок как моделиобразующий параметр культуры.

В § 1.3.1. осуществлена концептуализация понятия «порядка», обсуждены этимология и контексты употребления слова «порядок», показано, что понятие порядка является столь же универсальным и ёмким по смысловому наполнению, как и понятие культуры. Выделены пять основных подходов к пониманию порядка в различных научных дисциплинах (структурно-функциональный, синергетический, социально-психологический, синергетико-социопсихологический и организационно-культурный как конкретизация социально-психологического подхода). Представлены стипулятивное (нормативно-ценностное) и системное описания порядка. Дается операциональное определение порядка как состояния постижимости организационно-культурной системы, поддающегося управлению.

§ 1.3.2. раскрывает социально-психологическое содержание культуры как порядка и представляет собой ордерное (социально-психологическое) определение организационной культуры. Структурная модель социально-психологического содержания культуры как порядка (культурного порядка) включает в себя последовательность из 8-и ключевых социально-психологических концептов, взаимно интерпретирующих друг друга: культура – социальное – взаимодействие – отношение – психологические связи – потребности – восприятие (оценка и убеждение) – смысл. Раскрыто содержание каждого концепта и связь между ними. Показан механизм влияния этических смыслов на взаимодействие. Анализ социально-психологического содержания культуры как порядка выполнен на базе работ Л.С. Выготского, Г.Г. Шпета, В.Н. Мясищева, П.Н. Шихирева, В.Н. Панферова, В.Н. Куницыной, Д.А. Леонтьева, Е.В. Левченко, К.-Г. Юнга, В. Франкла, Г.Бейтсона, М. Холла, Р. Мартенса, Т.С. Кабаченко, О.С. Виханского и А.И. Наумова, Б.Д. Парыгина, А.Л. Свенцицкого, Г.М. Андреевой, Н.М. Богомоловой, Л.А. Петровской, В.С. Агеева, П. Вейлла. Дано опре-

деление организационной культуры как сложного социально-психологического порядка интеракций, конституируемых и регулируемых системами этических смыслов участников взаимодействия.

§ 1.3.3. посвящен обсуждению сущности и роли смысла в социально-психологическом механизме культуры. Тематизируется феномен этических смыслов на базе работ Д.А. Леонтьева, В. Франкла, К.-Г. Юнга, В.Н. Панферова, А.Д. Гудкова, А.О. Прохорова, М. Холла. Показана связь смысла и совести, обуславливающая этическую детерминацию смысла. Выделена роль метафоры в смыслообразовании. Обсужден вопрос механизмов изменения смысла.

В § 1.3.4. анализируются этико-культурные аспекты обсуждения понятия «смысл», которые образуют собственное проблемно-тематическое пространство, включающее в себя 4 группы ключевых понятий: 1) Архетип - Символ – Миф (Метафора), 2) Религиозность (Бог – Духовность – Вера, 3) Мировоззрение – Этика (целое, ответственность, долг) – Совесть, 4) Творчество – Порядок (целое) – Культура. Раскрываются содержательные связи между вышеназванными понятиями и их группами. Фиксируется упорядочивающая функция смысла: смысл задает порядок реальности и творит порядок как культуру.

§ 1.3.5. акцентирует внимание на социально-психологическом аспекте смысловой реальности и трансмиссии этических смыслов. Социально-психологический аспект смысловой реальности связывается прежде всего с проблемой отношений (В.Н. Панферов) и с проблемой совместной деятельности и пониманием культуры как поля коллективных смыслов (Д.А. Леонтьев). Показано, что трансмиссия этических смыслов осуществляется по социально-психологической цепочке культурного порядка (от убеждений и оценок до взаимодействия и культуры в целом). Этика определяется как содержание и способ связи с Целым на его различных уровнях (Абсолют/Бог; Социум/Культура; Человек/Самость). Этика определяется как совокупность законов, по которым функционирует Порядок. Этика обеспечивает целостность мира человека и является механизмом выживания и развития человечества. Регуляция этикой социального (и управленческого взаимодействия) осуществляется через этические смыслы, являющиеся частью социально-психологического механизма культурного порядка. Делается вывод о том, что культура как сложный социально-психологический порядок конституируется подсистемой этических смыслов смысловой системы личности и группы.

Глава 1.4. Порядок и этика: ордерный подход к изучению организационной культуры.

§ 1.4.1. формулирует общие результаты 1-ой части исследования, посвященной разработке ордерного подхода к изучению организационной культуры. Делается вывод о том,

что ордерное понимание организационной культуры является в значительной степени этико-смысловым пониманием организационно-культурного порядка.

В § 1.4.2. в 7-ми разделах формулируются основные положения ордерного подхода к изучению организационной культуры (понимание порядка; содержание социально-психологического порядка и его социально-психологический механизм; смысл; этические смыслы и этика; социальные формы реализации этических смыслов; изменение смыслов как изменение культуры; культурный порядок). Описываются ключевые пункты примененной логики выстраивания ордерного подхода с перечислением ранее сформулированных методологических принципов исследования. Делается вывод о том, что ордерный подход является гуманитарным, ориентированным преимущественно на методологические стандарты гуманистической психологии и качественные методы исследования. Формулируется гипотеза о базовых архаичных видах человеческой деятельности и психотипах личности лидера, определяющих этико-смысловую специфику управленческого взаимодействия.

Часть II. Социально-психологическая модель организационной культуры.

Глава 2.5. Ордерная концепция организационной культуры и построение социально-психологической модели организационной культуры.

В § 2.5.1. осуществлено первичное структурирование социально-психологического ордера и представлены его исходные модели: модель социально-психологического содержания и социально-психологического механизма культуры и модель системных уровней организационной и организационно-культурной системы. Помимо двух основных моделей в число исходных моделей социально-психологического порядка входят дополнительные модели (модель двухаспектности социально-психологического порядка, системная модель оргкультурного порядка, модель базовых этических смыслов, комбинации основных и дополнительных моделей). Дано описание всех вышеназванных моделей.

§ 2.5.2. раскрывает методологический принцип «неоархаики», характеризует первобытный период в истории человечества на базе исследований В.А. Шкуратова, П. Козловски и др. Делаются выводы о том, что первобытная эпоха закладывает основы человеческой психики и основы социально-психологических отношений, базой которых являются три функциональных вида деятельности архаичного человека – воспроизводство, борьба (агрессия) и магия (литургия).

§ 2.5.3. описывает базовые функциональные виды деятельности архаичного человека (воспроизводство, агрессия, литургия), базовые типы социальной практики (брак, война, религия) и организации (семья, армия, церковь) и базовые (метафорические) типы личности лидера («родитель», «командир», «пастырь»). В качестве аргументирующих источни-

ков используются работы В.А. Шкуратова, И.У. Ачильдиева, П.И. Борисковского, Б.Ф. Поршнева, З. Фрейда, Й. Хейзинги, М. Кэ Де Ври, М. Бувье-Ажана. Делается вывод о существовании трехаспектности лидерской психологии, обусловленной влиянием базовых функциональных видов деятельности архаичного человека.

В § 2.5.4. описаны базовые модели управленческого взаимодействия («родительская», «командирская» и «пастырская») и регулирующие их системы этических смыслов – инвариантных (жизнь - смерть, сотрудничество – борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность) и функциональных («забота о «своих»», «забота о победе», «забота о праведности»). Показана связь между инвариантными и функциональными этическими смыслами. Описаны алгоритмы, по которым выполняется управленческое взаимодействие каждого типа. Сделан вывод о том, что «пастырская» модель управленческого взаимодействия содержит в себе элементы как «родительской», так и «командирской» моделей управленческого взаимодействия.

§ 2.5.5. представляет описание базовых типов организационной культуры («семья», «армия», «церковь»), которые порождаются соответствующими моделями управленческого взаимодействия, и даёт характеристику каждому типу организационной культуры. Показана работа социально-психологического механизма культуры применительно к конкретному субордеру («семья»). Представлено описание базовых типов управленческих команд («совет старейшин», «штаб», «синод»).

В § 2.5.6. дано интегративное описание ордерной модели организационной культуры и представлен ряд работ, подтверждающих её основные положения. В их числе работы В.П. Алексеева, Я.Я. Ярошевского, Э. Фромма, А.П. Назаретяна, С.В. Лурье, А. Хажински, К. Леви-Строса, Э. Шейна, К. Камерона и Р. Куина, И. Тевене, Х.-Ю. Варнеке, Р. Уотермена, Р. Салмона, Т. Дж. Уотсона – мл., Д. Дейтона, Ч. Хэнди, Й. Кунде, Дж. Хейдера, Р. Рубина и С.Э. Гоулда, В.Г. Макеевой, Иоанна Павла II, Г. Галиарди, М.Р. Макнилла, Дж. Михаэльсона, Д. Степанова, Д. Шминке, Р. Пино, Н. Скеллона, фон Гикзи, Г. Минцберга, Дж. Прескотта и С. Миллера, Э. Райса и Дж. Траута, Д.Д'Алессандро, М. Джонсона, Д. Корстьенс и М. Корстьенс, Э. Дюбрина, Ч. Макмиллана, К. Паркинсона и др., В.А. Пронникова и И.Д. Ладанова, Э. Вогеля, Г.Е. Светлова, Дж. Коттера, А. Роддик и др. Представлена структура и этапы развития социально-психологического ордера. Дана модель целостного социально-психологического ордера. Делается вывод о возможных областях возникновения организационно-культурных проблем (взаимодействие лидера и членов управленческой команды, личность лидера и личности членов управленческой команды) и фиксируются результирующие модели (ордерная модель личности лидера, ордерная модель управленческой команды, ордерная модель организационной культуры).

Глава 2.6. «Внутренний» ордер и концепция сотеринга.

В § 2.6.1. дается общее описание сотеринга как части ордерной концепции организационной культуры. Сотеринг (от греч. «спаситель») является разновидностью менеджерской терапии и ориентирован на работу с «внутренним» порядком социально-психологического ордера. Показана этимология понятия «сотеринг», методологические и методические основания сотеринга (постмодернистские принципы менеджерской терапии, концепция «заботы о себе» М. Фуко, аналитическая психология К.-Г. Юнга, психосинтез Р. Ассаджиоли, позитивная психотерапия Н. Пезешкиана; широкий круг исследований в области психологий внимания, воли, веры, времени, власти, представленный именами И.А. Гальперина, С.Л. Кабыльницкой, Ю.Б. Дормашева, В.Я. Романова, В.И. Страхова, В.А. Иванникова, Е.П. Ильина, Р.М. Грановской, В.И. Ковалева, В.Ф. Серенкова, Л.Я. Гозмана, Е.Б. Шестопаля, А.И. Юрьева, В.В. Крамника и др. Делается заключение о том, что сотеринг свободно обращается к объяснительным моделям и психотехникам из различных культурных и духовно-религиозных практик, к материалам художественной культуры и искусства.

§ 2.6.2. посвящен анализу концепции «заботы о себе» М. Фуко. Выделены фазы развития понятия «заботы о себе», субъект «заботы о себе» (обладатель власти), этическое содержание «заботы о себе» и основные направления в практике «заботы о себе». По Фуко, цель практики «заботы о себе» - самореализация индивидуума. В античном мире «забота о себе» являлась частью «культуры себя» осуществлялась в 2-х формах – форме самопознания и форме самоспасения. Делается вывод о том, что забота о себе – это и форма культуры, и вид психотерапии, центрированные на задаче самореализации человека, обладающего властью.

§ 2.6.3. рассматривает одну из 2-х основных форм заботы о себе – самопознание и обсуждает понятие обращения. Фуко выделяет три модели самопознания – платоновскую, христианскую и эллистическую, которые связаны с темой заботы о себе. Обращение понимается как возвращение к своей истинной сущности, «к себе», позволяющее себя спасти.

§ 2.6.4. рассматривает 2-ю форму заботы о себе – самоспасение и обсуждает проблему духовности. Спасение характеризуется Фуко как «крупная трансисторическая категория». Выделяются основные значения глагола «спасать», две формы вознаграждения деятельности по спасению – (отсутствие волнения и самодостаточность), основные технико-психологические аспекты спасения. Именно практическую деятельность по самоспасению Фуко называет духовностью. Цель деятельности по самопреобразованию как процесса спасения состоит в приведении себя в состояние способности постичь Истину. Даются определения истины и духовности по Фуко, описывается функция посредника в деятельно-

сти по самоспасению и типы умений, применяющиеся посредниками по отношению к человеку, с которым осуществляется работа.

В § 2.6.5. выстраивается смысловое пространство концепции «заботы о себе» и определяется сущность духовного лидерства. В смысловое пространство концепции включены понятия «духовная традиция» и «духовная практика», интерпретация различий между которыми даётся по тексту С.С. Хоружего; представления о духовной культуре, культурно-психологической традиции и культуре психической деятельности в Китае (по Н.А. Абаеву). Приводятся определения культуры психической деятельности, её задачи. Показывается связь между восточным и западным подходом в виде центрации на «личностном факторе» изменений. Дана характеристика подходов к психопрактической работе основных для Китая духовно-культурных систем: конфуцианства, даосизма, чань-буддизма и характеристика концепта «спасения» в православии (по В.А. Котельникову); сотериологические идеи менеджмента (по О.С. Виханскому и А.И. Наумову), а также связи между «культурой себя» и духовным лидерством. Представлены 4 типа медиации для духовного лидерства («паломник», «проводник», «посол», «пограничник») и концептуально-смысловая модель духовного лидерства. Дано определение духовного лидерства как определенного способа прохождения жизненного пути субъектом во взаимодействии с другими людьми. Такой способ предполагает целеустремленную работу по самотрансформации с целью обретения нравственного совершенства и познания истины на этих принципах.

§ 2.6.6. представляет модель «сотериологического круга», отражающую внутренний или психологический порядок личности лидера. Элементы сотериологического круга (внимание, воля, вера, видение, время, власть), связь между ними и роль в обеспечении эффективной деятельности лидера были выделены эмпирическим путем в ходе многолетней психотерапевтической работы с менеджерами. Показано влияние элементов «сотериологического круга» на поддержание/ухудшение психологической формы лидера. Делаются выводы об особой роли элемента «власть» в структуре психологической деятельности лидера, а также о том, что «внутренний ордер» в значительной степени определяет состояние и функционирование организационной культуры. Работа с «внутренним порядком» является ключевым инструментом изменения организационно-культурного порядка.

Глава 2.7. Построение модели структурного элемента «власть» в модели «сотериологического круга».

§ 2.7.1. раскрывает понимание феномена власти в сотеринге. На основе работ С.С. Аверинцева связываются понятия «авторство», «авторитет», «действие» и «власть». Выделяется акмеологический аспект проблемы власти.

§ 2.7.2. Рассматриваются основные парадигмы власти («силовая» - западная, «не-силовая» - восточная и «диалоговая» - постмодернистская). Делается вывод о том, что основные парадигмы власти сводимы к идее внешнего и внутреннего порядка и что «не-силовая» парадигма власти более соответствует синергетической модели мироздания.

§ 2.7.3. обсуждает проблему власти как проблему сотериологическую. Акцентируется способность/неспособность обладателя власти выполнять сотериологическую функцию. Власть тематизируется как психотерапевтическая проблема (К.-Г. Юнг, А. Кемпински). Выделяются, вслед за А. Кемпински, психологические атрибуты власти – ответственность, одиночество, зависимость. Строится модель совмещения 3-х планов психотерапии власти (сотериологического, терапевтического, акмеологического). Делается вывод, что критерием психотерапевтически «здоровой» власти является её способность выполнять сотериологическую функцию. Выделяются симптоматические различия психотерапевтически «здоровой» и «нездоровой» власти. Понимание «здоровой» власти близко к восточной парадигме: «здоровая» власть основана на контроле над собой и работе по саморазвитию.

§ 2.7.4. показывает способ построения шкалы психологических уровней развития обладателя власти посредством моделирования высказывания Лао-цзы о типах правителей («Лао-шкала»). Шкала включает 6 градаций («самый лучший», «лучший», «хуже», «еще хуже», «хуже всех», «не правитель»), которые соотносятся с понятиями «истинное/ложное акме» и «здоровая/нездоровая» власть. Раскрывается психологическое содержание каждой градации, которое моделируется по 3-м основаниям: смысловая идентификация, убеждения (о власти, об отношениях с подчиненными, об отношении к атрибутам власти), поведенческие роли.

§ 2.7.5. раскрывается психологическое содержание градаций «Лао-шкалы» на базе ранее построенной модели. Представлена сводная диагностическая таблица элемента «власть», включающая все параметры элемента. Делается вывод о том, что проблемная зона отличается тем, что генерирует в отношениях с окружающими ожидания дополнительных (эмоциональных) отношений, обусловленных межличностными потребностями, описанными У. Шутцом, и вовлекает окружающих руководителя людей в область его психотерапевтических проблем, вызывая организационно-культурную дисфункцию. Результатом сотеринга является восстановление личной и командной эффективности путем изменения ценностно-смысловой программы личности и группы и путем развития навыков психологической (смысловой и психотехнической) саморегуляции.

Глава 2.8. Интегративные ордерные модели.

§ 2.8.1. представляет общую интегративную ордерную модель организационной культуры, отражающую связь между «внешними» аспектами порядка, «внутренними» и

находящимся между ними «мезо» аспектом порядка. Дается комментарий к моделям и делается вывод о совместимости «внешнего» и «внутреннего» порядков социально-психологического (оргкультурного) ордера и их взаимной обусловленности.

§ 2.8.2. представляет интегративные модели, построенные на базе субордеров организационной культуры. Это матричная модель совмещения субордеров и структуры социально-психологического порядка и матричная модель совмещения субордеров и элементов «сотериологического круга». Делается вывод о существовании организационного уровня репрезентации психологических элементов сотериологического круга.

§ 2.8.3. представляет интегративные модели, построенные на базе субордеров, типов личности лидера. Таких моделей шесть: а) матричная модель совмещения функциональных типов личности лидера, смысловых программ и элементов «сотериологического круга», б) матричная модель совмещения функциональных типов личности и элементов «сотериологического круга», в) матричная модель совмещения ордерных типов личности и уровневой реализации властной функции, г) матричная модель совмещения элементов «сотериологического круга» и уровней реализации властной функции («Лао-шкала»), д) матричная модель совмещения элементов «сотериологического круга» с уровнями реализации властной функции для конкретного типа личности лидера, е) матричная модель совмещения функциональных типов личности лидера и типов медиации. Описываются различия между моделями и делается вывод о том, что комплекс данных моделей позволяет более детально описать различия как между ордерными типами личности лидеров, так и внутриличностную дифференциацию.

§ 2.8.4. представляет интегративные модели, представляющие уровни убеждений и смысловых систем личности лидера. Делается различие между субордерными убеждениями (о семье, о победе, о праведности) и сотериологическими убеждениями (о власти, об отношениях с людьми, об атрибутах власти) и дается характеристика матричной модели совмещения субордерных убеждений (смыслов) и сотериологических убеждений, а также матричной модели совмещения уровней реализации властной функции и характерных для нее смысловых позиций с функциональными смыслами «заботы».

§ 2.8.5. представляет сводную схему ордерных моделей, которая фиксирует связь и взаимообусловленность ключевых моделей ордерного подхода и позволяет организовать мыслительный процесс исследователя, анализирующего организационно-культурные феномены и решающего задачу поиска метода ее изменения.

Тип лидера	Смысл	Убеждения	Оценки	Потребность	Связи	Отношения	Взаимодействие	Социальное	Тип культуры
«Родитель»									«Семья»
«Лучший»									«Лучшая»
«Хуже»									«Хуже»
«Еще хуже»									«Еще хуже»
«Хуже всех»									«Хуже всех»
«Командир»									«Армия»
«Лучший»									«Лучшая»
«Хуже»									«Хуже»
«Еще хуже»									«Еще хуже»
«Хуже всех»									«Хуже всех»
«Пастырь»									«Церковь»
«Лучший»									«Лучшая»
«Хуже»									«Хуже»
«Еще хуже»									«Еще хуже»
«Хуже всех»									«Хуже всех»

Часть III. Социально-психологическая технология изменения организационной культуры.

Глава 3.9. Проблема организационных изменений и социально-психологическое вмешательство как вид прикладного социально-психологического исследования.

В § 3.9.1. обсуждена проблема организационных изменений и роль социально-психологического вмешательства в этих процессах. Сделан вывод о том, что изменение является целью управленческого консалтинга. Оно осуществляется путем социально-психологического вмешательства понимаемого как вид прикладного исследования при помощи стратегий изменения (развития, трансформации и оптимизации организационно-культурной системы).

В § 3.9.2. проанализированы возможности и особенности социально-психологического вмешательства как вида прикладного социально-психологического исследования организационной культуры. Сделан вывод о том, что социально-психологическое вмешательство использует модель и язык управления, фокусируется на решении практической задачи, которая в решенном и описанном виде является «кейсом» (конкретным случаем). Их совокупность позволяет практикующему ученому делать теоретические обобщения и создавать инструменты практической работы.

В § 3.9.3. рассмотрен вопрос о социально-психологических технологиях как инструменте социально-психологического вмешательства. Социально-психологическая технология определяется как разновидность социально-гуманитарной технологии, обеспечивающей решение задачи изменения социально-психологических систем в соответствии с поставленной целью и по определенному алгоритму, который теоретически обоснован и методически оснащен. Делается вывод, что социально-психологическая технология изменения организационной культуры – это совокупность средств перевода организационно-культурной системы из существующего в желательное состояние, применяемых в определенной последовательности и по определенным правилам.

В § 3.9.4. обсуждены методы социально-психологического прикладного исследования организационной культуры. Делается вывод о том, что получаемое в ходе социально-психологического вмешательства знание может быть как эмпирическим, так и теоретическим, а выбор методов определяется концепцией феномена культуры, методологической схемой исследования, социально-психологической моделью оргкультуры, стратегией вмешательства, характером и задачами этапов социально-психологической технологии, набором методов, имеющихся в распоряжении социальной психологии. Кроме того, методы должны разрабатываться под конкретные условия жизнедеятельности организации.

В § 3.9.5. проанализированы этические аспекты социально-психологического вмешательства в организационно-культурную систему. Описана структура возможных проблем этического характера (проблема критерия результативности вмешательства; проблема распределения ответственности между консультантом и стороной заказчика; проблема «языка» обсуждения обнаруженных и возникающих проблем; проблема «языка» обсуждения полученных данных внутри научного сообщества). Ответы на данный круг вопросов представлены как набор этических принципов, регулирующих поведение исследователя-консультанта.

Глава 3.10. Модель ордерной технологии изменения организационной культуры.

В § 3.10.1. дается общее описание ордерной технологии изменения организационной культуры в виде системы последовательностей этапов, согласованных между собой и с ордерной моделью организационной культуры. Выделены следующие этапы технологии: а) синкретический этап работы с оргкультурой, б) работа с «семейным» субордером, в) работа с «армейским» субордером, г) работа с «церковным субордером, д) синтетический этап работы с организационной культурой. Каждый из данных этапов прорабатывается на 3-х уровнях: уровне личности лидера, уровне управленческой команды и уровне организации. Сущность выполняемого таким образом изменения заключается в последовательной про-

работке (диагностике, коррекции, формировании и развитии) каждого субордера организационно-культурной системы и приведении их в сбалансированное высокофункциональное состояние с целью повышения уровня управляемости и эффективности деятельности организации.

В § 3.10.2. формулируются принципы функционирования ордерной технологии изменения организационной культуры: 1) принцип примата задачи, стоящей перед организацией; 2) принцип примата социально-психологического изменения организационной культуры (по отношению к ее изучению); 3) принцип научной и практической обоснованности социально-психологической технологии; 4) принцип единства изменения и диагностики организационной культуры; 5) принцип метафорического моделирования. Делается вывод о том, что совокупность названных принципов интерпретирует и в ряде случаев уточняет отдельные аспекты системы методологических принципов ордерного подхода к изучению и изменению организационной культуры.

В § 3.10.3. описываются и систематизируются методы ордерной диагностики организационной культуры. Представлены две классификации диагностических методов, применяемых в ордерных проектах - классификация на базе формальных признаков различения методов и классификация, выполненная на базе содержательных признаков проведения различий между методами. Результатом ордерной диагностики является определение доминирующего субордера, его состояния и его «зоны ближайшего развития» (уровень «внешнего» порядка), а также определение состояния элементов «сотериологического круга» и проблемных зон в управленческом взаимодействии (уровень «внутреннего» порядка). Делается вывод о том, что ордерная диагностика, будучи плюралистичной по своим методам, жестко ориентирована на содержательную и формальную параметристку ордерной модели организационной культуры.

В § 3.10.4. дается описание системы ордерных тренингов как социально-психологической технологии изменения организационной культуры. Формулируются следующие принципы проектирования ордерных тренингов: 1) принцип содержательно-структурного соответствия тренингов ордерной модели организационной культуры; 2) принцип распределения ордерных тренингов по критерию принадлежности к «внешнему», либо «внутреннему» порядку; 3) принцип движения тренинговых программ от «внешнего» порядка к «внутреннему» порядку; 4) принцип «1+1» (базовая метафора + актуальное предметное содержание); 5) принцип ведущей роли лидера организации в подготовке и проведении тренинговых программ. Ордерная система тренингов включает: а) уровни в виде годовых тренинговых программ («семья», «армия», «церковь», синтетический уровень) и б) уровни внутри каждой годичной тренинговой программы (индивидуальный, команд-

ный, организационный). Делается вывод о том, что ордерная технологическая схема может использоваться целиком для последовательной проработки всех системных уровней организации и ее культуры, но возможно использование отдельных блоков этой системы для оперативного решения частных задач.

В § 3.10.5. излагается конструкция и методика проведения ордерного тренинга как элемента социально-психологической технологии изменения организационной культуры на примере одного из тренингов программы «Управленческий спецназ». В структуре методики проведения ордерного тренинга выделяются три этапа: подготовка тренинга, проведение тренинга и консультативное сопровождение послетренинговой ситуации. Представлены материалы и результаты каждого из этапов, обсуждены особенности реализации каждого из этапов. Делается вывод, что командообразование является не целью, но одним из эффектов ордерного тренинга.

Глава 3.11. Практика применения ордерной технологии изменения организационной культуры.

В § 3.11.1. излагается методика ордерной диагностики организационной культуры. По своему характеру она является комбинированной (опросник и беседа). Представлены опросные листы, процедура заполнения и обработки результатов, а также приведен реальный пример использования данной методики в работе с руководителем торгового предприятия «А». Показано, как данная методика одновременно может решать задачи диагностики и изменения культуры.

В § 3.11.2. излагается методика проведения ордерного тренинга из программы «Управленческий спецназ» на конкретном примере работы с торгово-строительной компанией «В». Дано общее описание тренинга, полученные результаты, их анализ и вывод. В Приложении представлены документы и фотоотчет о тренинге.

В § 3.11.3. представлено описание сотериологической игры «Путь Героя» из программы «Сотеринг», проведенной на промышленном предприятии «С». Изложены цель, задачи, концепция игры, ее методика и подробное описание ее хода и результатов. Делается вывод об эффективности использования данного метода для работы с этическими проблемами управленческого взаимодействия на третьем этапе реализации ордерного проекта.

Глава 3.12. Обсуждение результатов применения ордерной технологии изменения организационной культуры.

В § 3.12.1. обсуждаются практические аспекты применения ордерной технологии на базе представленных «кейсов» и других наблюдений. Отмечается, что на первом этапе социально-психологического вмешательства в оргкультурную систему у лидера организа-

ции формируется ордерное представление об организационной культуре. При проработке «семейного» субордера формируются корпоративные стандарты управления, а также формируется эмоциональное единство организации. Работа с «армейским» субордером строится на базе применения корпоративных стандартов управления к культуре организации, что приводит к созданию менеджментом оргкультурного проекта предприятия и к формированию целевого единства организации. Работа с «церковным» субордером позволяет интегрировать системы целей и ценностей личности, команды, организации, овладеть технологией управления собой как источником культуры и сформировать идеологическое единство организации. Делается вывод о взаимообусловленности уровней развития личности лидера, его команды и организационной культуры.

В § 3.12.2. обсуждаются теоретические аспекты применения ордерной технологии на уровне ее связи с методологическими принципами исследования, заявленными в 1-й части работы, а также с ордерной концепцией и социально-психологической моделью организационной культуры. Ордерная технология и социально-психологическая модель сопоставляются с постмодернистскими социально-психологическими концепциями и с социально-психологическими концепциями, моделями и технологиями изменения организационной культуры. Делается вывод о значительном сходстве, либо совместимости выбранных для сравнительного анализа моделей и технологией с ордерным подходом. Вместе с тем, ордерный подход не только интегрирует существующие социально-психологические представления об организационной культуре, но и существенно расширяет, объясняет и обосновывает их.

Выводы:

1. В диссертационном исследовании разработана, обоснована и представлена новая социально-психологическая концепция организационной культуры. Согласно ей организованная культура есть сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия.

2. Использованная модель методологической схемы социально-психологического исследования организационной культуры носит уровневый характер: определение этической задачи времени – философский уровень методологии – уровень общенаучных методологических принципов (системный подход и синергетика) – уровень общенаучной гуманитарной методологии (семиотика и герменевтика) – уровень конкретных методологических подходов (методологический стандарт гуманистической психологии и социально-психологические концепции) - уровень частной методологии (метод моделирования).

3. Новыми задачами, связанными с данной методологической схемой и решёнными в диссертационном исследовании, являются задачи самого высокого логического уровня – фиксация этической задачи времени и артикуляции философского уровня методологии изучения организационной культуры. Общим философским фреймом определена философия постмодернизма, которая квалифицирует постсовременную ситуацию как общецивилизационный кризис, вызванный разрывом между технологическими и этическими возможностями человечества. Этическая задача времени заключается в преодолении этого разрыва.

4. Постмодернистские методологические принципы научного исследования, зафиксированные как значимые для социально-психологического изучения организационной культуры таковы: а) принцип радикальной плюральности (понимается как возможность обращения к различным, в том числе и оппонирующим друг другу, объяснительным моделям и практикам без ограничений), б) принцип отказа от конфликта бинарных оппозиций (понимается как возможность воспринимать полярные понятия не как взаимоисключающие, а как связанные между собой единым процессом), в) принцип когнитивного релятивизма (понимается как возможность свободно строить модели *ad hoc*, не считая полученные решения проблемы единственно правильными и окончательными), г) принцип «конца времени» или неоархаики (понимается как возможность рассматривать постсовременную глобальную ситуацию в качестве своего рода возврата к началу человеческой истории и культуры на качественно ином уровне).

5. Разработка ордерной методологии изучения организационной культуры на уровне этической составляющей позволила выделить в качестве своей теоретической основы этикоцентрированную модель культуры (А. Швейцер), этикоориентированную модель экономики (П. Козловски), этикоцентрированные модели человека и научного познания (русская «нравственная» философия).

6. На базе отобранных этикоцентрированных моделей и других концепций и положений, имеющих этическую направленность, была построена этическая методология социально-психологического исследования организационной культуры, включающая в себя: принцип этического регулирования социального взаимодействия (постулат Р.Т. Де Джоржа, концепция оценки действия П. Козловски); прозаический принцип этики как повседневной практики; интегративную модель этики с описанием критериев духовного лидерства и формулировкой системы базовых этических смыслов (жизнь-смерть, сотрудничество – борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность).

7. Разработка ордерной методологии изучения организационной культуры на уровне собственно ордерной составляющей (порядок) позволила концептуализировать слово поря-

док, выделив его социально-психологическое содержание и установив генетическую связь между порядком и этикой. Показано, что социально-психологическое содержание порядка структурируется по трем основаниям: порядок как последовательность социально-психологических феноменов, составляющих содержание и механизм организационной культуры (культура – смысл); порядок как совокупность системных уровней организационно-культурной системы (лидер – управленческая команда – организация); порядок как конфигурация и пропорция трех основных субордеров организационно-культурного ордера («семья», «армия», «церковь»).

8. В систему ордерных методологических принципов изучения организационной культуры входят: принцип примата этического фактора в конституировании культуры и экономики; принцип этического прогресса как ведущего фактора духовно-культурного прогресса (в дополнение к культурно-технологическому прогрессу); принцип порядка как генерируемого этикой состояния постижимости реальности, поддающегося изменению; принцип этики как повседневной практики человека и глубинного механизма принятия решений; принцип этического регулирования социального (управленческого) взаимодействия; принцип примата этического фактора в человеческой психике; принцип компенсации несостоятельности этики как гаранта ответственного поведения религий; принцип этического базиса социально-психологического порядка в виде системы нравственных смыслов.

9. Основные положения ордерного подхода к изучению организационной культуры включает в себя: понимание порядка, представление о социально-психологическом содержании порядка и его социально-психологическом механизме, понимание смысла и его роли в регуляции управленческого взаимодействия, представления о системе базовых этических смыслов, о социальных формах реализации этических смыслов и об изменении культуры через изменение смыслов, а также представление о культурном порядке.

10. На базе ордерной методологии построена соответствующая подходу социально-психологическая (ордерная) модель организационной культуры. Она включает в себя: модель базовых функциональных видов человеческой деятельности (биологическое и социальное воспроизводство, агрессия, литургия); модель базовых типов социальной практики (брак, война, вера/религия); модель базовых типов социальной организации (семья, армия, церковь); метафорическую модель базовых функциональных типов личности лидера («родитель», «командир», «пастырь»); метафорическую модель управленческого взаимодействия («родительская», «командирская», «пастырская»); метафорическую модель базовых типов управленческих команд («совет старейшин», «штаб», «синод»); метафорическую модель базовых типов организационной культуры («семья», «армия», «церковь») и интегра-

тивную социально-психологическую модель организационной культуры (ордерную модель).

11. Разработана концепция менеджерской терапии (сотеринг) как часть ордерной концепции организационной культуры, ориентированная на решение задачи изменения организационной культуры посредством изменения на уровне лидера организации и уровне управленческой команды.

12. Сформулированы общие положения сотеринга с объяснением этимологии слова «сотер» (от гр.soter- спаситель) и истории его употребления, с определением сущности и назначения сотеринга как разновидности менеджерской терапии, выполняемой в режиме аутодиагностики и аутокоррекции значимых параметров «внутреннего» порядка и формулировкой постмодернистских принципов менеджерской психотерапии (учет и обогащение культурного контекста взаимодействия с клиентом терапии; ориентация на взаимосвязь и взаимопроникновение науки, экономики, искусства и религии; поиск смысла и его символизация; творческая забота о себе; выстраивание этических оснований жизни и деятельности).

13. Проанализирована концепция «заботы о себе» М. Фуко как теоретическая база технологии сотеринга. Обсуждены исторические предпосылки и условия формирования «культуры себя» как особой духовно-культурной традиции и практики, содержание концепции «заботы о себе» как центрального элемента «культуры себя» с выделением двух основных типов практики – самопознания и самоспасения и раскрыто их содержание. Обсуждены цели и субъект «заботы о себе», связь между заботой о себе и заботой о других и основные практики «заботы о себе».

14. Дано определение духовного лидерства как способа прохождения жизненного пути субъектом во взаимодействии с другими людьми, предполагающего целеустремленную работу по самотрансформации с целью обретения нравственного совершенства, познания истины и самореализации на этих принципах.

15. Построена модель «сотериологического круга», отражающая структуру «внутреннего порядка» личности лидера с выделением шести критических элементов – внимания, воли, веры, видения, времени, власти и седьмого элемента – «внутреннего Сотера». «Сотериологический круг» является базовым алгоритмом для построения технологии сотеринга.

16. Построена модель наиболее важного элемента «сотериологического круга» - власти. Раскрыто сотериологическое и акмеологическое содержание власти в контексте сотеринга, описаны основные культурные парадигмы власти (силовая, не-силовая, постмо-

дернистская) и выполнена разработка «Лао-шкалы» как основы диагностической процедуры по оценке актуального уровня развития властной способности.

17. Построен комплекс взаимосогласованных интегративных ордерных моделей, отражающих связи между различными аспектами и моделями ордерной концепции организационной культуры. Построена общая схема ордерных моделей, показывающая, что построение типологии организационной культуры предполагает учёт уровня развития любого из выделенных типов. В качестве критерия уровня развития культуры используется психотерапевтический критерий уровня развития властной функции лидера организации, зафиксированный в «Лао-шкале».

18. Разработана и апробирована социально-психологическая технология изменения организационной культуры. Структура технологии отражает социально-психологическую модель организационной культуры. Этапы технологии являются этапами формирования социально-психологического ордера.

19. Применение ордерной технологии изменения организационной культуры позволяет управлять развитием организационно-культурной системы и обеспечивать повышение эффективности деятельности организации в долгосрочной перспективе.

20. Введены новые понятия: «ордерный подход», «субордер», «субордерный микс», «сотеринг», «Лао-шкала».

Таким образом, поставленные задачи решены, цели исследования достигнуты, базовая гипотеза исследования подтверждена.

В заключении даны выводы по результатам диссертационного исследования.

В приложении представлены фотообразцы атрибутов тренинговой программы, текстовые материалы и фотоотчет.

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах РФ, рекомендованных ВАК:

1. Управление организационной культурой// Российский психологический журнал, 2008. Т. 5. № 2. – С. 9-17. (в соавт. с Т.Ю. Базаровым). Авт. вклад 50%.

2. Межгрупповая адаптация в организации: ордерный аспект// Вестник МГОУ «Психологические науки», 2008. № 2. Т. 2.- С. 77-89 (в соавт. с А.В. Булгаковым). Авт. вклад 50%.

3. Модель ордерной технологии изменения организационной культуры// Вестник МГОУ «Психологические науки», 2008. № 2. Т. 1. – С.81-90.

4. Организационные изменения и социально-психологическое вмешательство как вид прикладного социально-психологического исследования организационной культуры// Сибирский психологический журнал, 2008. № 28. – С. 33-38.

5. Типы организационной культуры и их зависимость от уровня развития личности лидера организации: ордерный подход// Сибирский педагогический журнал, 2008. № 6. – С. 348-355.

6. Интеграционные процессы в современной социальной психологии и ордерный подход к изучению организационной культуры// Российский психологический журнал, 2006. Т. 3. № 4. – С. 26-36.

7. Ордерная концепция организационной культуры: основные положения/ Вестник Саратовского госагроуниверситета им. Н.И. Вавилова. 2006. № 5. Выпуск 2. – С. 105-110.

8. Ордерный подход к изучению организационной культуры в социальной психологии. Культура и общество [электронный ресурс] интернет-журнал МГУКИ. – М.: МГУКИ, 2004. – <http://www.e-culture.ru/Articles/2006/>. Aksenovskaya. 1. pdf, свободный. - 14 с.

9. Методологические поиски социальной психологии: противостояния и перспективы. Культура и общество [Электр. ресурс]: Интернет-журнал МГУКИ. – М.: МГУКИ, 2004. – <http://www.e-culture.ru/Articles/2006/Aksenovskaya.pdf,свободный>. - 12 с.

Монографии:

10. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. – Саратов: изд-во Саратов. ун-та, 2005 г. - 348 с.

11. Ордерная модель организационной культуры. – Москва: Академический проект, 2007. - 303 с.

Научные статьи и тезисы докладов на конференциях:

12. Transforming Russian public organizations: some recommendations// Administratio publica/ Vol. 8. No 2 December 1997 Desember, p. 68-81 (в соавторстве с L. Hubbell, A. Grichina). Авт. вклад 50%.

13. Понимание российской и американской организации через метафору «психической тюрьмы»/ Бюллетень МАПН. Выпуск V. – Саратов – Ярославль, 1997 (В соавторстве с L. Habbell, A. Grichina). – С. 27-31. Авт. вклад 60%.

14. Организационная культура: стили и модели управленческого взаимодействия/ Бюллетень МАПН. Выпуск V. - Саратов – Ярославль, 1997. – С. 57-60.

15. Герменевтический анализ как метод диагностики организационной культуры/ Актуальные вопросы научных исследований. Ч. 1., Саратов, 1997. – С. 66-67.

16. Сотеринг как разновидность менеджерской терапии// Психология здоровья. Психологическое здоровье. – Саратов, 1997. – С. 57-59.

17. Идеология предпринимательских организаций (некоторые региональные тенденции формирования)/ Человек и общество: тенденции социальных изменений. Материа-

лы международной научно-практической конференции 24-26 сентября 1997. Выпуск 1. – Санкт-Петербург – Минск – Ростов-на-Дону, 1997. – С. 62-63.

18. Внимание в структуре психологической подготовки лидера// Вопросы психологии внимания. № 14. – Саратов, 1997. – С. 35-37.

19. «Акме-концепция» в структуре организационной культуры/ Вопросы акмеологии. Выпуск 1. – Саратов, 1997. – С. 98-99.

20. Диагностика организационной культуры//Тенденции развития государственной службы в российских регионах. Материалы Всероссийской научно-практической конференции (11-12 марта 1997). – Саратов, 1998. – С. 114-116.

21. Сотеринг в контексте акмеологии// Вопросы акмеологии. Выпуск 2. – Саратов, 1998. – С. 81-84.

22. Внимание и воля в структуре сотеринга// Вопросы психологии внимания, № 15. – Саратов, 1998. – С. 83-84.

23. Время в структуре сотеринга//Психология здоровья. Выпуск 3. – Саратов, 1998. – С. 135-138.

24. Студенты на практике: постижение организационной культуры/ Педагогическая практика: опыт и перспективы. – Саратов, 1998. – С. 24-25.

25. Версии культурогенеза и оргкультура (к вопросу создания интегративной модели организационной культуры) / Вопросы практической психологии. Выпуск XI. – Саратов, 1998. – С. 26-29.

26. Творчески ориентированная управленческая команда /Актуальные вопросы научных исследований. Выпуск 2. – Саратов, 1998. – С. 128-130.

27. Развитие системы управления и организационная культура/ Бюллетень МАПН. Выпуск VI. – Саратов – Ярославль, 1998. – С. 45-50.

28. Рождение организационной культуры как творческий акт/ Вопросы акмеологии творчества. Выпуск 2. – Саратов, 1998. – С. 15-17.

29. Власть и акме/ Вопросы акмеологии. Выпуск III. – Саратов, 1998. – С. 70-73.

30. Терапевтическая функция видения/ Психология здоровья. Психологическое здоровье. Выпуск II. – Саратов, 1998. – С. 37-41.

31. Социально-психологическое вмешательство (к определению понятия)/Материалы Седьмых Страховских чтений. – Саратов, 1998. – С. 49-56.

32. Организационная культура: порядок и смысл/ Бюллетень МАПН. Выпуск VII. – Саратов-Ярославль, 1999. – С. 23-27.

33. Социопсихологический ордер как модель организационной культуры// Материалы Восьмых Страховских чтений. – Саратов, 1999. – С. 20-23.

34. Духовный смысл социального творчества// Вопросы психологии творчества. Выпуск 3. – Саратов, 1999. – С. 16-19.
35. Психологический путь к «акме» и преодоление трудностей/ Вопросы акмеологии. Выпуск IV. – Саратов, 1999. - С. 32-35.
36. Организационная культура и миф// Человек. Культура. История. Философский альманах № 2. – Саратов, 1999. – С. 246-254.
37. Социопсихологическая модель организационной культуры// Материалы IX-х Страховских чтений, - Саратов, 2000. – С. 160-162.
38. Стратегический менеджмент и организационная культура// Бюллетень МАПН. Выпуск VIII. – Саратов-Ярославль, 2000. – С. 93-97.
39. Организационно-культурный консалтинг: ордерный подход// Материалы VI Ежегодной Всероссийской научно-практической конференции «Психология бизнеса. Москва-Питер». – Санкт-Петербург, 2003. – С. 5-9.
40. Корпоративная безопасность: проблема этики и сотеринг// Управление корпоративной безопасностью в малом, среднем бизнесе и образовании. Материалы Всероссийской научно-практической конференции (16-17 апреля 2004). – Москва, 2004. – С. 10-12.
41. Организационно-культурные аспекты корпоративной социальной ответственности// Материалы Тринадцатых Страховских чтений. – Саратов, 2004. – С. 102-111.
42. Этические аспекты организационной культуры// Психология системного функционирования личности. Материалы международной научной конференции. – Саратов, 2004. – С. 30-32.
43. Организационная культура: нравственность и взаимодействие// Вопросы социальной психологии. Вып. 1(6). - Саратов, 2004. – С. 92-106.
44. Власть как сотериологическая проблема//Психология власти. Материалы международной конференции. – Санкт-Петербург, 2004. – С. 189.
45. К разработке ордерной методологии изучения организационной культуры/Социальная психология сегодня: наука и практика. Материалы межвузовской научно-практической конференции, 30 июня 2005 г. – Санкт-Петербург, 2005. – С. 17-18.
46. Ордерная технология изменения организационной культуры/ Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России. Материалы межрегиональной научно-практической конференции 17-20 ноября 2005 г., МГУ. – Москва, 2005. – С. 30.
47. Этико-ориентированная методология социально-психологического изучения организационной культуры/Поверх барьеров: человек, текст, общение: Тезисы научной кон-

ференции, посвященной 70-летию со дня рождения А.А. Леонтьева. – Москва, 2006. – С. 89-91.

48. Понимание власти в сотеринге/ Проблемы психологической науки в XXI веке: Материалы юбилейной международ. научно-практ. конф. – Саратов, 2006. – С. 9-14.

49. Методология изучения организационной культуры и ее социально-психологическая модель: Ордерный подход// Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. № 2 (35). 2006г./ Материалы Международной научно-практической конференции «Психология на пути к пониманию человека и социума: новая психическая реальность изменяющейся России», 29-30 марта 2006 г., Тверь. – С. 22-24.

50. Рискованные управленческие решения: риск и этика в контексте ордерного понимания организационной культуры//Общество риска и человек в XXI веке: Альтернативы и сценарии развития. – Москва – Саратов, 2006. – С. 331-334.

51. Духовное возрождение России и культура предпринимательских организаций: проблемы и тенденции. Социальное партнерство психологии, культуры, бизнеса и духовное возрождение России: Материалы Всероссийской научно-практической. – Москва, 2006. – С. 112.

52. Этическое как сфера социально-психологических исследований. Психология перед вызовом будущего: Материалы научной конференции. – Москва, 2006. – С. 157-158.

53. Экстремизм: смысл и результат (ордерный аспект). Экстремизм и средства массовой информации: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Санкт-Петербург, 2006. – С. 10-11.

54. Ордерная модель организационной культуры. Тенденции развития современной психологической науки. Тезисы юбилейной научной конференции. – Москва, 2007. – Часть II. – С. 7-8.

55. Этическая методология социально-психологических исследований организационной культуры/ Проблемы региональной психологии: теория, практика, эксперимент. Материалы региональной научно-практической конференции 5 апреля 2007 г. – Саратов: Научная книга, 2007 г. – 328 с. – С. 85-86.

56. Ордерная технология изменения организационной культуры: принципы проектирования и применения/ Материалы IV Всероссийского съезда РПО. 18-21 сентября 2007 г.: В 3 т. Т. 1. – 374 с. – С. 30.

57. Постсовременная социальная психология: состояние и перспективы развития/ Перспективы развития системного подхода в психологии. Материалы международной конференции. 17-18 апреля 2008 г. – Саратов: Научная книга, 2008. – 319 с. – С. 28-36.