Секция № 5. Профессиональное развитие, проблемы организационной культуры предприятия.

Ведущие: ***Аксеновская Людмила Николаевна*** – доктор психологических наук, профессор, директор психологического института ФГБОУ ВПО «СГУ», Саратов.

Коробкина Марина Александровна – канд.социол.наук, доцент ФГБОУ ВПО «КубГУ», г.Краснодар.

КРИТЕРИИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ОСНОВНЫХ СУБОРДЕРОВ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Аксеновская Л.Н., доктор психологических наук, профессор, директор психологического института ФГБОУ ВПО «СГУ», Саратов

Изменение организационной культуры является необходимым элементом системного решения задачи как по изменению организации в целом, так и по изменению ее отдельных аспектов и характеристик. Очевидное объяснение этого обстоятельства связано с тем фактом, что культура является формой и способом функционирования психического и психологического, культура, если перефразировать известное высказывание, есть «застывшая психология». Соответственно, всякое изменение организации, состоящей из людей, неизбежно связано с изменениями психологического/культурного плана.

Укоренившаяся практика организационных изменений строится на принципе, который Т.Питерс остроумно обозначил как «Пли! Целься!», имея в виду действия, опережающие осознание. Менеджмент часто инициирует изменения (бизнес-модели, бизнес-процессов, бизнес-культуры), бессознательно полагая, что активное внешнее принуждение к новым

формам поведения, деятельности, мышления, восприятия в конце концов «сломает» усвоенные формы и устоявшиеся содержания. Силовая парадигма управления процессами организационных изменений дает со временем свои результаты, однако, практика показывает, что их цена очень высока и, как правило, предполагает в итоге почти полную замену персонала (что обнаруживается не сразу) и дорогостоящие системы контроля.

Не силовая парадигма предполагает использование социально-психологической технологии изменения организационной культуры, которая увязывает в системное целое решение обеих задач - и задачи изменения организации, и задачи изменения людей (как на уровне форм поведения, так и на уровне содержания сознания). Как и всякая технология, социально-психологическая технология может восприниматься неискушенным менеджментом дополнительным бременем, отнимающим время, отвлекающим вниманием о «дела», поскольку, действительно, требует освоения и, значит, подготовки к изменениям в части работы с психологией/культурой организации. Сегодня никому не придет в голову приводить в движение колесный транспорт, толкая его вперед. Все понимают, что потратив время на освоение технологии вождения, сэкономят гораздо больше времени и сил и обретут гораздо больше возможностей. Однако в случае с социально-психологическими технологиями такого понимания до сих пор почти нет. Построенные и перестроенные силовым способом системы требуют сверхусилий и сверхконтроля для сохранения требуемого состояния.

К числу социально-психологических технологий изменения организационной культуры относится ордерная технология, построенная на использовании естественных социально-психологических закономерностей, лежащих в основе системы организационно-управленческих взаимодействий. Использование собственных тенденций развития и функционирования

организационно-культурной системы для ее трансформации позволяет существенно минимизировать сопротивление изменениям. В основе технологической схемы лежит логика развития базовых типов социальной организации- семьи, армии, церкви, -чьи культуральные паттерны в совокупности образуют целостный социально-психологический порядок (ордер) организационной культуры. Каждый их этих паттернов имеет метафорическую маркировку и статус субордера («семья», «армия», « церковь»). Технологическая последовательность формирования и переформирования организационной культуры предполагает пошаговые действия для развития «семейного», «армейского» и «церковного» субордеров.

Результатом развития «семейного» субордера является формирование эмоционально-ценностного единства организации. Результатом развития «армейского» субордера является формирование целевого единства организации. И результатом развития «церковного» субордера является смысловое (идеологическое) единство организации.

Вопрос о критериях результативности формирования основных субордеров организационной культуры поднимается все чаще в связи с расширением практики применения ордерной технологии изменения организационной культуры. Анализ имеющихся в нашем распоряжении данных позволяет утверждать, что критерием сформированности эмоционально-ценностного единства организации является такой социально-психологический эффект как взаимное доверие друг к другу всех участников организационно-управленческого взаимодействия. Доверие интерпретируется в логике «семейной» метафоры как позитивное переживание в диапазоне от чувства безопасности («не причинят вреда»- физического, психологического, репутационного) до чувства защищенности (« помогут в случае необходимости»).

Критерием сформированности целевого единства организации является такой социально-психологический эффект как уверенность. Уверенность интерпретируется в логике «армейской» метафоры как позитивное переживание достижимости поставленной цели и своей безусловной способности внести вклад в достижение цели. Именно уверенность определяет уровень мотивированности и этот неожиданный факт требует дополнительных исследований.

Критерием сформированности смыслового единства организации является такой социально-психологический эффект применения ордерной технологии как вера. Вера интерпретируется в логике «церковного» субордера как позитивное переживание абсолютного и вдохновляющего принятия образа мыслей и образа действий своей организации и себя в ней, своего рода знак равенства между собой и своей организацией, возвышающего обе стороны.

Таким образом, возникает триада «доверие-уверенность-вера», которая позволяет ориентироваться при оценке результативности формирования субордеров организационной культуры. Особого внимания заслуживает тема методов измерения уровня достигнутых социально-психологических эффектов. Поскольку в реальных проектах по изменению организационной культуры анкетирование и опросы не является желательной процедурой, существует необходимость в поиске способов объективной оценки полученных изменений.