

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

Кафедра Социальная психология
наименование кафедры

Связь этико-смыслового кода организационной культуры
наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

предприятия с готовностью персонала к изменениям

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА**

студента (ки) 2 курса 269 группы

направления
(специальности) 37.04.01 «Психология»
код и наименование направления (специальности)

факультета психологии
наименование факультета, института, колледжа

Макурина Наталья Владимировна
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)

д.псих.н.,проф.
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Аксеновская Л.Н
инициалы, фамилия

д.псих.н.,проф.
должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Аксеновская Л.Н
инициалы, фамилия

С древнейших времен учение о движении и непрерывной изменчивости всего сущего является важнейшей частью научного знания. Изменение — это основа жизни, способ существования материи и духа. Происходит развитие условий существования социума и его форм функционирования. Любая организация сейчас существует в условиях динамичной неопределенности. Непрерывное развитие организации все больше становится необходимым условием не только ее эффективной деятельности, но и выживания в изменяющемся мире.

Актуальность исследования обоснована необходимостью:

- теоретической разработки данной проблемы в психологической науке;
- изучения психологической готовности персонала к организационным изменениям;
- анализа соотношения культурного кода организационной культуры с готовностью персонала к организационным изменениям, как наиболее практически важного аспекта измерения состояния персонала в начале и течении изменений;
- накопления новых знаний в области изучения организационной культуры и организационных изменений.

Цель исследования: изучить связь ордерного кода организационной культуры с уровнем психологической готовности персонала к организационным изменениям.

Объектом исследования выступают организационная культура торгового подразделения ООО «А»

Предметом исследования является соответствие между ордерными кодами организационной культуры и уровнем психологической готовности персонала к организационным изменениям.

Гипотеза исследования

Ордерным кодам организационной культуры соответствуют уровни психологической готовности персонала к организационным изменениям.

Задачи исследования:

1) Изучить результаты теоретических и эмпирических исследований феномена организационной культуры и психологической готовности к организационным изменениям.

2) Провести ордерную диагностику организационной культуры торгового подразделения ООО «А», (на уровне лидера, управленческой команды, персонала).

3) Провести диагностику уровня психологической готовности персонала к организационным изменениям.

4) Установить связь между ордерными кодами организационной культуры и уровнем психологической готовности персонала к изменениям.

Методы исследования:

1. Методика ордерной диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры.

2. Методика ордерной диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры - для сравнения соответствующих аспектов культуры у организаций.

3. Методика Д. Холта «Readiness for organizational change» (ROC) в русскоязычной версии, представленной в 2015 году Е.А. Наумцевой.

4. Включенное наблюдение.

5. Беседа.

Эмпирическая база исследования. Всего в исследовании приняло участие 15 человек, из них 1 - лидер подразделения, 8 сотрудников управленческого звена, 6 сотрудников-исполнителей. Все 15 - женщины, в возрасте от

25 до 30 лет — 4 человека, от 30 до 40 лет - 5 человек, от 40 до 55 лет - 6 человек.

Теоретико-методологическая основа исследования - ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры Л.Н. Аксеновской и теория организационных изменений Д. Холта.

Научная новизна исследования впервые проведено исследование связи между связью этико-смыслового кода организационной культуры предприятия с готовностью персонала к изменениям.

Практическая значимость исследования: определяется тем, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы при проведении организационных изменений.

Апробацию работа прошла на конференциях. По результатам опубликованы 3 статьи:

1. « Организационная психология: люди и риски»: сб. материалов XII научно-практической конференции (8октября 2021 г.)/ под ред.проф. ЛН. Аксеновской. – Саратов:ИЦ «Наука», 2022. – 96с.
2. « Организационная психология: люди и риски»: сб. материалов XIII Всероссийской научно-практической конференции (24-25 апреля 2022 г.)/ под ред.проф. ЛН. Аксеновской. – Саратов:ИЦ «Наука», 2022. – 186с.
3. XIII ежегодно научно-практическая конференция молодых ученых факультета психологии: «Проблемы современной психологии: Теория, практика, эксперимент».

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ:

Во введении диссертации обосновывается актуальность проблемы, определяется объект и предмет, формулируется цель, задачи и гипотеза, а также раскрывается теоретическая основа, эмпирическая база исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

ГЛАВА 1. Организационная культура, как объект социально-психологических исследований.

1.1 История изучения феномена организационной культуры в социальной психологии.

Организационная культура, представляющая собой междисциплинарное понятие, не может быть полно исследована в рамках одной научной дисциплины. Организационная культура, как понятие присутствует в контексте научных областей психологии, философии, социологии, менеджмента, культурологи, юриспруденции. Для достижения приемлемого научного результата исследования был проведен анализ теоретических изысканий различных научных направлений. В ходе анализа было выяснено, что большинство определений организационной культуры включают понятие «ценности». Понятия «отношения», «знания», «убеждения», «поведение», «взаимодействие» употребляются реже, чаще в смежных областях науки, например, менеджмент и экономика.

Типологизация организационной культуры в исследованиях различных научных областей так же очень разнообразна. Она может быть осуществлена: согласно уровню, по отраслевой принадлежности, по контексту, по ориентации на результат или на личность, по типу регуляции взаимодействий и отношений, по источнику власти.

1.1 Основные психологические модели организационной культуры:

Э. Шейн, Т.Ю. Базаров, Л.Н. Аксеновская. Ордерная концепция организационной культуры .

В своих работах Э. Шейн обозначил, что двумя основными функциями организационной культуры являются адаптация к внешней среде и интеграция внутренней среды. Для анализа структуру организационной культуры, Э. Шейн выделяет три ее уровня: поверхностный, внутренний и глубинный.

Концепция организационной культуры Шейна основана на коллективных базовых представлениях. В этом смысле любая группа, обладающая достаточно стабильным составом и длительной историей наработки группового опыта, формирует культуру определенного уровня.

Особенности развития бизнес-сообщества и социума в России потребовали возникновения моделей организационной культуры, которые бы их учитывали. Одной из таких моделей является модель организационной культуры, которую предложил Т.Ю. Базаров. Он предложил классифицировать организационные культуры по основным историческим типам: органическая (ООК), предпринимательская (ПрОК), бюрократическая (БОК), партиципативная (ПартОК).

Данный подход дает комплексное понимание процессов эволюции организации и функционирования людей в многофункциональных, динамически изменяющихся контекстах.

В данной модели разность культуры отличает членов одной группы людей от другой. Т.Ю. Базаров считает, что люди создают культуру как механизм воспроизведения социального опыта. Культура дает людям возможность жить в своей среде, сохранять единство и целостность сообщества при взаимодействии с другими группами. Каждая организация,

как некая совокупность людей, реализующая определенные цели и задачи за достаточно продолжительный отрезок времени, вынуждена заниматься воспроизведением и заимствованного социального опыта.

В рамках ордерной концепции Л.Н. Аксеновской, основная функция организационной культуры состоит в том, чтобы создавать сходство между сотрудниками организации и различие между своей организацией и другими организациями.

Ордерная концепция организационной культуры формируется в рамках системы методологических подходов и принципов, центральной частью которой является собственно ордерная методология изучения организационной культуры, централизованная на понятиях порядка и этики.

1.1 Ордерная модель организационной культуры

Ордерная модель организационной культуры включает в себя концептуальную (объяснительную) и типологическую модели.

Объяснительная модель происхождения культурных различий, обнаруживающих себя на уровне личности, исходит из представления о том, что лидер организации инициирует определенный тип управленческого взаимодействия, который в итоге порождает всю сложную совокупность организационных взаимодействий/отношений, определяемых как социопсихологический ордер (порядок).

Задавая тип управленческого взаимодействия, лидер реализует бессознательную, психокультурную программу, обусловленную базовым функциональным типом личности, к которому он принадлежит.

Важное место в ордерном подходе занимает личность лидера организации, «внутренний порядок» ее культуры. Именно личность лидера рассматривается как ключ к решению задачи изменения организационной культуры. Такое понимание сущности изменения культуры опирается на

принцип влияния «внутреннего порядка» (личностного) на «внешний» (организационный).

1.1 Этико-смысловые коды организационной культуры в ордерном подходе.

Ордерное определение организационной культуры содержит описание роли подсистемы этических смыслов, как создателя программы и регулятора функционирования организационной культуры. В структуре социально-психологического механизма функционирования организационной культуры ключевую роль играет смысловая система. На её основе, вырабатываются направления развития и содержательное наполнение культуры организации. Структура смысловой системы может быть в свою очередь разделена на компоненты одним из которых является подсистема этических смыслов. Эта подсистема, с позиции ордерного подхода, определяет фундаментальные характеристики организационной культуры и ее своеобразие. В ордерном подходе описывается ряд взаимосвязанных понятий, характеризующих этическую составляющую организационной культуры. Это этико-смысловая подсистема смысловой системы культуры, этико-смысловая матрица культуры, этическая программа и этический код культуры.

В практическом плане целью социально-психологической диагностики организационной культуры является стремление сопоставить сложившиеся параметры организационной культуры (качественные и количественные) с поставленными целями, принятыми стратегиями их достижения и получаемыми организацией результатами.

1.1 Методы диагностики изменений организационной культуры

Анализ методологий и методов социально-психологического изучения и изменения организационной культуры показал, что потенциал социально-психологических исследований значительно возрос с принятием стратегии ис-

следования, присущей многим гуманитарным наукам. В социальной и организационной психологиях существуют предметные области, где вводятся и другие, не только количественные, критерии научности. Использование качественных методов позволяет разрешить многие конфликтные ситуации в социально-психологических исследованиях. В число наиболее часто используемых методов изучения и изменения организационной культуры вошли такие методы как: метод социально-психологического вмешательства; диагностика организационной культуры опросными методиками, а также групповой дискуссией и методом социально-психологического тренинга; наблюдение; анализ кейсов; анализ документов; метод «плотного описания» элементов организационной культуры; социально-психологический тренинг.

ГЛАВА 2. Организационные изменения

2.1 История изучения проблемы организационных изменений

Изучение организационных изменений как отдельного направления управленческой науки началось после Второй мировой войны. Одна из первых моделей организационных изменений была предложена в конце 40-х гг. американским социальным психологом К. Левиным. Дальнейшая история научных исследований организационных изменений характерна значительным количеством работ, что свидетельствует о существовании прикладного интереса к ним.

С девяностых годов прошлого века и по текущий момент существует мнение об изменениях как стиле жизни организации. Данному направлению организационного развития посвящены труды П. Сенге, Д.Коттера, А. Адизеса, Л. Грейнера и др.)

История исследований организационных изменений в России не менее богата: существуют очень многие научные труды.

2.2 Причины сопротивления изменениям в организациях

Сопротивление персонала организационным изменениям является одной из основных проблем для развития организации. Для успешного

преодоления сопротивления персонала организационным изменениям должна существовать точная методика диагностики причин сопротивления изменениям, имеющая надежное научное обоснование. При этом существует проблема классификации причин сопротивления изменениям.

Существуют попытки систематизации причин сопротивления организационным изменениям. Р.Г. Бухбиндер выделяет следующие группы факторов сопротивления персонала изменениям: психологические, социальные, организационные, профессиональные, экономические. А.С. Андреев и О.В. Соков выделяют две группы причин сопротивления изменениям: причины физиологические и причины психологические. Дж. Гринберг и Р. Бэйрон рассматривают две группы барьеров сопротивления изменениям: индивидуальные и организационные. С. Розенберг выделяет три группы факторов сопротивления изменениям: личностные, организационные, специфика конкретного изменения, его смысл. Дж. Джордж и Г. Джоунс, а также М. Хоссейн различают три группы сопротивления: организационные, групповые и индивидуальные.

2.3 Модели организационных изменений

В работе рассмотрена трехшаговая модель организационных изменений К. Левина. Первый этап организационных изменений, согласно модели К. Левина "Размораживание", вторая фаза – "движение", а именно: практическое осуществление изменений. Финальным этапом является "замораживание".

Следующая рассмотренная в работе модель организационных изменений - модель Джона Коттера. Это алгоритм из восьми последовательных шагов, позволяющий вовлечь людей в осуществление необходимых для организации перемен.

Рассмотренная в работе оуперная модель оуперной технологии изменения организационной культуры Л.Н. Аксеновской включает в себя совокупность согласованных между собой и определенным образом структурированных последовательностей этапов и действий, жестко сфокусированных на достижении единой цели перевода организационно-культурной системы из существующего в желательное состояние.

2.4 Влияние организационной культуры на организационные изменения

Организационные изменения нарушают целостность системы, несут потенциальную угрозу гомеостазу и поэтому первоначально отторгаются. При этом стабилизирующую функцию выполняет организационная культура, поскольку она играет роль интегратора, способствует сохранению целостности группы или организации, ее дифференциации от среды (других групп). Стабилизируя целостность системы, которая нуждается в изменении, организационная культура создает значительные препятствия для проведения изменений.

Глава 3. Эмпирическое исследование связи оуперного кода организационной культуры с уровнем психологической готовности сотрудников к организационным изменениям.

3.2 Диагностика базового состояния организационной культуры торгового подразделения предприятия ООО «А»

Исследование проводилось с применением методик оуперного подхода Л.Н. Аксеновской. Применение методики определения выраженности субордеров организационной культуры позволило выявить культурный код торгового подразделения и узнать, что представляет собой управленческое взаимодействие в подразделении для каждого из участников

3.3 Диагностика психологической готовности к организационным изменениям персонала торгового подразделения предприятия ООО «А».

В ходе обсуждения результатов была обнаружено следующее: сотрудники, суммарный уровень готовности которых выше 90 баллов не испытывают сомнений в необходимости и уместности изменений. Те респонденты, у которых, сумма баллов меньше, готовы участвовать в изменениях, но не вполне готовы однозначно их принять и испытывают сомнения в реализуемости и уместности.

Таким образом, по результатам опроса возможно однозначно определить участников исследования на сотрудников, готовых к организационным изменениям, и не готовых к ним.

3.4 Сопоставление результатов, полученных по методологии ордерного подхода и методике психологической готовности к организационным изменениям персонала торгового подразделения предприятия ООО «А».

На третьем этапе исследования были сопоставлены результаты, полученные по методологии ордерного подхода Л.Н. Аксеновской и опроса по русскоязычной версии методики «Готовность к организационным изменениям». В результате сопоставления было обнаружено, что между желательным состоянием выраженности субордеров организационной культуры и психологической готовностью к организационным изменениям соотношения нет. Так же нет соотношения между сформированностью субордеров и готовностью к организационным изменениям. Однако, между кодом культуры в существующем состоянии выраженности субордеров и психологической готовностью к изменениям есть соотношение: высокая степень (от 86 баллов) психологической готовности к организационным изменениям соответствует коду культуры АСЦ(выживание). Для сотрудников со степенью готовности более 86 баллов по всем шкалам

опросника было выявлено и подтверждено в последующих интервью приведенное выше состояние субордеров. На этом этапе получено достаточно данных для подтверждения гипотезы исследования: между кодом культуры и уровнем психологической готовности к организационным изменениям существует зависимость. Наличие данной зависимости имеет практическую ценность, так как позволяет делать вывод о готовности к организационным изменениям по результатам применения первой методики методологии ордерного подхода.

Выводы:

Вывод по I главе:

Организационная культура, представляющая собой междисциплинарное понятие, не может быть полно исследована в рамках одной научной дисциплины.

Организационная культура выполняет свою наиболее важную функцию, создавая сходство и различие между своей организацией и другими организациями. Формализованный перечень функций включает в себя следующие три: информационную, интегративную, коммуникативную.

Изменения в организационной культуре необходимы в определённых случаях: 1) в случае, если устоявшаяся традиционная культура не дает организации реалистично оценивать свое состояние и осуществлять изменения в трудные для деятельности периоды; 2) если организация переживает период бурного развития; 3) если возникла ситуация структурных, технологических или рыночных изменений; 4) если возникла конфликтная ситуация между культурой организации и ценностями, преобладающими во внешней среде; 5) если возникли сложности в адаптации к зарубежным культурам, при выходе на международные рынки.

Наиболее адекватным целям и задачам исследования к изучению организационной культуры является ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры

Вывод по 2 главе:

Непрерывное развитие организации все больше становится необходимым условием не только ее эффективной деятельности, но и выживания в изменяющемся мире.

Сопротивление персонала организационным изменениям является одной из основных проблем для развития организации.

Наиболее адекватным целям и задачам исследования к изучению психологической готовности является теория Д. Холта «Готовность к организационным изменениям».

Вывод по 3 главе:

В главе три был проведен сравнительный анализ организационной культуры торгового подразделения ООО "А" и психологической готовности к организационным изменениям сотрудников с целью выявить соответствие между кодом культуры и психологической готовностью к организационным изменениям у сотрудников подразделения, применив ордерный подход к изучению организационной культуры Л.Н. Аксеновской и русскоязычную версию опросника по оценке психологической готовности к организационным изменениям «Readiness for Organizational Change», ROC Д. Холта. Согласно предложенной гипотезы, код организационной культуры торгового подразделения предприятия имеет соответствие с результатами применения опросника по оценке психологической готовности к организационным изменениям у персонала.

Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась. Существует связь между ордерными кодами организационной культуры и уровнем психологической готовности к изменениям.