



имеющие значение не только для идентификации друга, но и для персонификации самого субъекта.

Характеризуя лучшего друга, подросток выстраивает некий возможный, вероятностный образ лучшего Друга, дающий ему уверенность в том, что при определенных обстоятельствах близкий друг будет вести себя именно так, а не иначе («не боится сказать тебе правду в лицо», «по жизни идет с тобой рядом», «окажет любую помощь, и бескорыстно», «может пожертвовать многим для меня»).

Анализ ответов младших и старших подростков указывает на определенную специфику в дефинициях Друга и рефлексии дружбы. Если для первых преобладающим является действенный аспект дружбы, основанный на взаимовыручке и касающийся оказания помощи в различных ситуациях («Дружба – это почти самое главное; без нее нельзя прожить; люди тогда во всем помогают друг другу и не предают»), то для вторых фокус значимости перемещается в когнитивную и аффективную плоскости и связывается с пониманием, сопереживанием, эмпатией («Дружба – это доверие между людьми; взаимопонимание между людьми; терпение друг к другу; люди связаны между собой какими-то особыми чувствами»). Возрастает роль межличностной избирательности (старшие школьники отмечают эксклюзивность фигуры друга), актуальной становится потребность в интимно-личностном общении, а также отмечается трансформация ценностно-смысловой сферы подростков – происходит переориентация с инструментальных ценностей (взаимопомощь) на экспрессивные ценности (понимание), что, безусловно, связано с развитием самосознания и рефлексией Я.

Сравнительный анализ ментальных представлений о дружбе, сформированных в культуре, и

вербальных репрезентаций современных подростков о друге и дружеских интеракциях позволяет констатировать наличие неосвоенных контекстов дружеских отношений у подростков – временного, функционального, контекста субъектности, солидарности, тождества и зеркальности. Таким образом, смысловое поле пословиц и поговорок полисемично и многозначно, в них содержатся и транслируются социокультурные коды, которые доступны декодированию в конкретном возрасте и при определенном уровне личностной зрелости.

Примечания

- 1 См.: Старовойтенко Е. Б. Модель персонологии в парадигме «жизни» // Мир психологии. 2010. № 1. С. 157–173.
- 2 См.: Черникова Т. В. Психолого-педагогические основания профессионального развития специалистов образования и социальной работы : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. М., 2005. 51 с.
- 3 Старовойтенко Е. Б. Модели жизненных отношений личности в контексте онтопсихологии С. Л. Рубинштейна // Философия России второй половины XX века: С. Л. Рубинштейн / под ред. К. А. Абульхановой. М., 2009. С. 353.
- 4 См.: Старовойтенко Е. Б. Модель персонологии в парадигме «жизни».
- 5 См.: Кравец А. С. Теория смысла Ж. Делёза: pro и contra // Логос. 2005. № 4. С. 227–258.
- 6 См.: Лэнгле А. Виктор Франкл: портрет. М., 2011. С. 190.
- 7 Аникина В. Г. «Другой» как рефлексивная позиция в самопознании человека // Личность и бытие: субъектный подход : материалы науч. конф., посвященной 75-летию со дня рождения А. В. Брушлинского. М., 2008. С. 234.

УДК 316(073.3)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О НОВАТОРСТВЕ И СТРАТЕГИЯХ РАЗВИТИЯ

А. Ю. Смирнова

Саратовский государственный университет
E-mail: aspira-smirnova@mail.ru

В статье приведены данные эмпирического исследования организационной культуры образовательного учреждения, проанализированы возможности трансформации организационной культуры в контексте модернизации системы высшего образования, обсуждены проблемы ее диагностики. Обосновано предположение о зависимости субъективной интерпретации текущего состояния организационной культуры, организационного развития и представлений о новаторстве, стратегии организации и др. **Ключевые слова:** организационная культура, диагностика организационной культуры, формирование организационной культуры образовательного учреждения, организационное развитие.



Organizational Culture of Educational Establishment in a Context of Representations about Innovation and Development Strategy

A. Yu. Smirnova

In article the data of empirical research of organizational culture of college are cited. An opportunities of transformation of organizational culture of college in a context of modernization of educational system are analyzed. The problems of diagnostics of organizational culture of college are discussed. The assumption of dependence of subjective



interpretation of organizational culture's current condition and organizational development strategy and representations of innovation strategy of the organization is proved.

Key words: organizational culture, diagnostics of organizational culture, formation of organizational culture of college, organizational development.

Организационная культура – сложный социально-психологический феномен, изучение которого имеет высокую практическую ценность. Организационная культура и степень ее соответствия требованиям внешней конкурентной среды являются фактором, обеспечивающим стабильное развитие и процветание организации¹. Взаимосвязь экономической эффективности хозяйствующего субъекта и его организационной культуры в настоящее время является аксиоматичной и признается всеми авторами. Междисциплинарная интеграция и объединение теоретических подходов и методов различных наук – экономики, психологии, менеджмента – позволили создать определенный пласт организационно-культурных исследований. Эмпирическим базисом указанных исследований выступают хозяйствующие субъекты различных организационно-правовых форм и отраслевой принадлежности, однако образовательные учреждения в данном аспекте практически не изучены.

Выполненный нами теоретический анализ свидетельствует, что, несмотря на относительно широкую представленность работ, посвященных организационно-культурной тематике, организационная культура образовательных учреждений, ее роль в образовательном процессе изучены недостаточно. Следует отметить немногочисленные выполненные в педагогике работы организационно-культурной тематики: рассмотрена организационная культура образовательного учреждения как фактор повышения эффективности управления образовательным процессом², формирования профессионального менталитета педагога³, изучены особенности организационной культуры библиотек⁴. Вместе с тем особенности формирования организационной культуры, культурные детерминанты организационного развития изучены недостаточно, методы и методики, предназначенные для диагностики организационной культуры образовательного учреждения, не разработаны. Наиболее распространенным инструментом для такой диагностики в настоящее время является анкета К. Камерона и Р. Куинна.

Изучение организационной культуры предполагает учет культурного, экономического и политического контекстов ее формирования⁵. Наша система образования переходит на не свойственные ей прежде формы обучения, которые предполагают формирование у учащихся не только знаний, но и практических умений, навыков, а это, в свою очередь, требует особого подхода к организации и реализации учебного процесса. Если принять во внимание ключевые функции организационной культуры – адаптации

к внешней среде и внутренней интеграции, – становится очевидным, что с изменением внешней среды и появлением новых требований должна измениться и система коллективных базовых представлений, приобретаемых группой в ходе адаптации и интеграции, т. е. сама культура⁶. В то же время организационная культура – это динамическая система, апеллирующая к глубоко укорененным ценностям и убеждениям, которые считают важными и организация в целом, и ее отдельные работники⁷. Более того, организационная культура детерминирована этическими смыслами субъектов организационного взаимодействия⁸.

Вопросы о том, насколько эффективна культура образовательного учреждения в новых социально-экономических условиях и какой должна быть культура образовательного учреждения для обеспечения его продуктивности, экономической эффективности в новых условиях, можно ли экстраполировать модели эффективной культуры, созданные в рамках других общественно-политических традиций, на отечественные образовательные учреждения, еще не нашли научного решения. Изменение культуры организации возможно «только в форме поддержания определенных тенденций, присущих культуре, а не директивными методами»⁹. В связи с этим выявление рациональных и иррациональных тенденций культуры образовательного учреждения в новых социально-экономических условиях является высокоэвристичной научной задачей, имеющей большую практическую ценность. Реализуемая реформа системы образования также делает актуальной тему культурных детерминант организационного развития, возможностей трансформации организационной культуры образовательного учреждения в контексте модернизации системы высшего образования.

Другой важный фактор изменения организационной культуры образовательного учреждения – увеличение практико-ориентированных и инновационных проектов и предприятий, создаваемых учебными учреждениями, взаимовлияние и изменение культуры образовательного учреждения и коммерческих предприятий-партнеров, число которых вузы вынуждены увеличивать для обеспечения своей коммерческой эффективности.

Нами была предпринята попытка поиска путей решения указанных проблемных вопросов. Цели выполненного эмпирического исследования: определение возможностей применения методики К. Камерона и Р. Куинна для диагностики организационной культуры образовательного учреждения, определение ее оптимального типа и стратегии развития, влияния субъективных представлений респондентов на интерпретацию ими организационной культуры и выбор оптимальной стратегии развития. Методы исследования: социально-психологическая анкета, интервью, наблюдение, опрос. Эмпирическим базисом нашего исследования стало образовательное учреждение



высшего профессионального образования. Респонденты – руководители среднего звена, кандидаты и доктора наук разных специальностей.

Рассмотрим результаты оценки текущего состояния культуры организации (таблица). Культура образовательного учреждения, с точки зрения респондентов, в большей степени тяготеет к бюрократическому типу (32%), «рыночной» ее назвали 25%, «клановой» – 21%, «адхократической» – 20%. Бюрократическая культура доминирует в четырех из шести аспектов культуры, выделенных К. Камероном и Р. Куинном (характеристики организации, лидер организации, управление наемными работниками, связующая сущность организации, стратегический акцент, критерии успеха). Адхократические элементы культуры организации, напротив, стабильно менее выражены.

Таким образом, образовательное учреждение – очень формализованная и структурированная организация, деятельность которой полностью регламентируется различными процедурами. В качестве ключевого показателя компетентности руководителя часто выделяется способность мыслить рационально, организовать и координировать работу. Стратегии организаций с культурой такого типа, как правило, направлены на обеспечение стабильности. «Управление наемными работниками» – самая «бюрократизированная» составляющая в культуре организации.

Отлична от общей оценки элементов «связующая сущность организации», в которой доминируют бюрократия и адхократия, и «стратегический акцент», где адхократия на первом месте, а на втором – бюрократия. Критерии успеха являются рыночно-адхократическими.

Культурная согласованность, предполагающая, что ценности и нормы, действующие в организации, распространяются на все сферы ее активности, согласно концепции К. Камерона и Р. Куинна коррелирует с высокой эффективностью организации. Несогласованность является причиной проблемных состояний в организационном взаимодействии. В анализируемой нами организации имеет место выраженная несогласованность стратегического акцента, критериев успеха и общей оценки культуры организации, что потенциально может являться источником неэффективности действующего лидерства и подхода к управлению наемными работниками.

Управление наемными работниками является тем аспектом культуры, в котором наиболее выражена бюрократическая составляющая. Кроме того, имеет место конкуренция (так как вторая составляющая – «рынок»). Рациональным направлением стратегии развития культуры организации, согласно мнению респондентов, является увеличение клановой и адхократической составляющих. Особенно значительно увеличение клановой составляющей в категории «связующая сущность организации», т. е. в области ценностей, которые

объединяют людей. Второе место в данной категории занимает адхократия: отмечается важность значительного снижения бюрократической составляющей. Клановая составляющая культуры поставлена работниками на первое место во всех категориях, за исключением «стратегического акцента», где она поставлена на второе место после «рынка». Адхократическая составляющая на втором месте во всех категориях. Рыночная составляющая не получила однозначной трактовки. «Бюрократия» поставлена на четвертую позицию в четырех из шести категорий, за исключением «управления наемными работниками» и «связующей сущности организации». Таким образом, представление об изменениях, которые должны произойти в культуре образовательных учреждений для их эффективного функционирования в ближайшие пять лет, отличается большей согласованностью и, по мнению респондентов, заключается в повышении клановой и адхократической составляющих и значительном снижении бюрократической.

Сопоставляя полученные эмпирические результаты с существующими типологическими концепциями организационной культуры, в частности Ч. Хэнди, выделяющего типы культуры организаций на основании параметра «обладание властью», можно заключить следующее: основанием для обладания властью в образовательных учреждениях является коммуникативная компетентность. Это, на наш взгляд, лишь частично характеризует организационную культуру крупных образовательных учреждений, поскольку существует развитая система нормативных документов, которые жестко регламентируют выполнение должностных обязанностей лицом, избранным на определенную должность; кроме того, наряду с выборными должностями существует большое количество тех, на которые сотрудники назначаются решением руководителя.

На основании указанных параметров культуру крупного образовательного учреждения следует отнести к бюрократическому типу, т. е. полученные с помощью методики Р. Куинна и К. Камерона данные можно считать валидными и типичными для крупных образовательных учреждений. Вместе с тем следует отметить, что формулирование оценочных утверждений в методике вызывает большое количество уточняющих вопросов при заполнении бланков респондентами: методика нуждается в адаптации для ее применения в образовательной среде.

К. Камерон и Р. Куинн полагают, что «эффективность учреждений высшего образования была наивысшей в организациях, которые делали акцент на новаторстве и готовности к изменениям (адхократия), оставаясь в то же время стабильными и контролируруемыми (иерархия)»¹⁰. Полученные нами результаты свидетельствуют об оптимальности увеличения клановой и адхократической составляющих. Указанное различие в



понимании оптимального профиля культуры образовательного учреждения, возможно, обусловлено особенностями внешней социокультурной среды и требует дальнейшего изучения.

На втором этапе анализа данные были объединены нами в группы согласно сходству свойственных респондентам представлений: о важности новаторства в профессиональной деятельности

или сохранения традиций, об ответственности или потребности в контроле подчиненных им людей, а также ключевой направленности стратегии развития образовательного учреждения на сохранение кадрового состава и заботу о работниках, достижение максимального финансового результата или внедрение инновационных технологий, рост и развитие (таблица).

Оценка текущего состояния культуры и целесообразной стратегии развития (по методике К. Камерона и Р. Куинна), %

Тип культуры	Групповые оценки (%)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Клан	21	40	18	44	15,4	34	28,2	42	23,6	43,6	19	38,3	21,8	39	19,1	42,2
Адхократия	20	25	16	22,6	16	24,6	26,2	27,3	19,5	24,3	21	25,2	19,3	24	20,4	24,2
Рынок	25	17	27	17,3	30	23,5	25,2	16,3	23,6	15,4	26,6	21,1	23,8	17	25,5	18,6
Бюрократия	32	16	37	16,4	38	18,3	31,7	14,2	32,6	17,2	32,3	15,8	30	16	34,7	15

Примечание. Оценки групп: 1 – общая текущего состояния культуры всеми респондентами; 2 – общая целесообразной стратегии развития всеми респондентами; 3 – текущего состояния культуры ориентированными на внедрение инноваций, рост и развитие; 4 – целесообразной стратегии развития ориентированными на внедрение инноваций, рост и развитие; 5 – текущего состояния культуры ориентированными на достижение финансово результата; 6 – целесообразной стратегии развития ориентированными на достижение финансового результата; 7 – текущего состояния культуры ориентированными на сохранение кадрового состава; 8 – целесообразной стратегии развития культуры ориентированными на сохранение кадрового состава; 9 – текущего состояния культуры ориентированными на сохранение традиций; 10 – целесообразной стратегии развития культуры ориентированными на сохранение традиций; 11 – текущего состояния культуры ориентированными на новаторство; 12 – целесообразной стратегии развития ориентированными на новаторство; 13 – текущего состояния культуры респондентами с позитивным представлением о подчиненных и свойственной работникам ответственности; 14 – целесообразной стратегии развития респондентами с позитивным представлением о подчиненных и свойственной работникам ответственности; 15 – текущего состояния культуры респондентами с представлением о потребности подчиненных в контроле; 16 – целесообразной стратегии развития респондентами с представлением о потребности подчиненных в контроле.

Получены значимые по критерию Фишера различия в интерпретации культуры организации указанными группами. Так, выраженность адхократической составляющей на момент опроса оценивается как более высокая в группе, ориентированной на сохранение кадрового потенциала, чем в той, которая ориентирована на инновации ($\phi = 2,875$); текущая оценка бюрократической составляющей в группе, ориентированной на инновации, значительно выше, чем общая оценка этого параметра ($\phi = 5,306$), оценка важности увеличения клановой составляющей в группе, ориентированной на инновации, выше, чем общая оценка по группам ($\phi = 2,67$).

Таким образом, интерпретация организационной культуры на момент опроса и оценка целесообразной стратегии развития варьируются в зависимости от свойственных респондентам представлений.

Интерпретация происходящего (по отношению к объективно существующему) имеет приоритет, поскольку сотрудники организации сами являются создателями ее социальной реальности

и действуют на основании свойственных им представлений¹¹. Культура – это «процесс создания реальности, которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значения своему собственному поведению»¹². Организационная культура – результат восприятия и понимания работниками организации окружения (социального и материального), свойственных ценностей и норм, форм общения и других протекающих в организации процессов¹³. В теории социальных представлений С. Московичи формируемые под воздействием определенного социального опыта представления, в свою очередь, регулируют последующее поведение их носителей, способствуя непрерывности процесса воспроизведения культуры¹⁴. Свойственные работникам социальные представления составляют образ организации, который играет регулятивную роль.

Как показало выполненное нами эмпирическое исследование, свойственные работникам социальные представления оказывают значимое воздействие на понимание культуры организации



и ее оценку на момент опроса, а также на определение целесообразной стратегии развития. Таким образом, при отсутствии достаточного числа организационно-культурных исследований в образовательной сфере управление организационной культурой образовательных учреждений полностью основывается на субъективной интерпретации работников, планирующих организационное развитие, и то, какая стратегия развития будет избрана, во многом зависит от свойственных им представлений и не подкреплено достаточным теоретическим базисом – нет достаточного числа методик диагностики организационной культуры образовательного учреждения, не выявлен его оптимальный с точки зрения экономической эффективности тип культуры. Таким образом, в условиях модернизации системы высшего образования изучение организационной культуры образовательного учреждения является научной задачей, требующей скорейшего решения.

Примечания

- 1 См.: *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб., 2001. 320 с.
- 2 См.: *Ахмадова Ю. А.* Организационная культура библиотеки: современное состояние и развитие : на примере Национальной библиотеки Чеченской Республики : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Краснодар, 2007. 22 с.
- 3 См.: *Данилова Л. А.* Организационная структура комплексного образовательного учреждения как фактор повышения эффективности управления образовательным процессом : дис. ... канд. пед. наук. Самара, 2005. 206 с.
- 4 См.: *Зайцев А. Б.* Организационная культура как фактор формирования профессионального менталитета учителя : дис. ... канд. пед. наук. М., 2000. 166 с. ; *Сабина Т. Б.* Организационная культура как фактор развития персонала библиотеки : дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2002. 318 с.
- 5 См.: *Аксеновская Л. Н.* Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов, 2005. 348 с.
- 6 См.: *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб., 2007. 330 с.
- 7 См.: *Мацумото Д.* Психология и культура. СПб., 2002. 414 с.
- 8 См.: *Аксеновская Л. Н.* Указ. соч.
- 9 Там же.
- 10 См.: *Камерон К., Куинн Р.* Указ. соч. С.120.
- 11 См.: *Андреева Г. М.* Психология социального познания : учеб. пособие для студ. вузов. 2-е изд. М., 2000. 288 с.
- 12 См.: *Базаров Т. Ю.* Управление персоналом : учеб. пособие. М., 2002. С. 11.
- 13 См.: *Липатов С. А.* Социально-психологическая диагностика организационной культуры : дис. ... канд. психол. наук. М., 1999. 208 с.
- 14 См.: *Московичи С.* Социальная психология. СПб., 2007. 592 с.

УДК 159.9:316.6

УРОВЕНЬ ЭТНИЧЕСКОЙ ИНТЕГРИРОВАННОСТИ ОБРАЗНОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ЭМИГРАНТОВ

С. В. Фролова

Саратовский государственный университет
E-mail: frolovasv71@mail.ru

Статья посвящена изучению уровня этнической интегрированности образной сферы личности потенциальных эмигрантов. Образная сфера понимается как социокультурно детерминированная многомерная динамическая система вторичных психических образов, способная осуществлять в жизни человека интегрирующую/дифференцирующую функцию с реальной этносферой. Автором вводится коэффициент этнической интегрированности образной сферы (I_e), который устанавливается путем вычисления отношения фиксируемого числа положительно значимо пережитых этнически согласованных элементов образной сферы человека к числу этнодифференцирующих образных элементов.

Ключевые слова: эмиграционные намерения, образная сфера личности, регулирующая функция образа, этноинтегрирующая функция, коэффициент этнической интегрированности образной сферы.



Level of Ethnic Integration of Image Sphere of Potential Immigrant Personality

S. V. Frolova

The article focuses on a level of ethnic integration of an image sphere of a potential immigrant personality. The concept of an «image sphere» is interpreted as a determinate multidimensional dynamic system of secondary psychic images and as a system that can fulfill integrating/differentiating function with/from an actual ethnosphere. The author introduces a coefficient of ethnic integration of an image sphere (I_e), the coefficient being determined by calculating the ratio of an observed number of positively and significantly experienced ethnically coordinated elements of an image sphere of a person to a number of ethnodifferentiating image elements.