



УДК 159.9

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА ТЕАТРА КАК ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Е. В. Райкова-Мерц

Райкова-Мерц Екатерина Валерьевна – магистрант кафедры общей и социальной психологии, Саратовский государственный университет  
E-mail: ekaterina.raykova2011@gmail.com



В статье анализируется специфика изучения организационной культуры театра посредством социально-психологических методов исследования; аргументируются преимущества применения ордерного подхода в изучении театральной организации. В качестве методологической основы ордерного подхода рассматриваются работы А. Швейцера и П. Козловски. Ордерный подход основывается на выявлении неразрывных связей между экономикой и этикой и опирается на следующие постулаты: этическая обусловленность экономики; экономическая обусловленность этики; теория совмещения этического и экономического блага. Специфика театра как организации заключается в замене количественных показателей эффективности качественными (успех у зрителей), что заставляет руководителя обращаться к новым способам социально-психологического стимулирования. Эффективность ордерного подхода заключается в использовании этической мотивации в качестве способа повышения солидарности и энтузиазма в театральной коллективе.

**Ключевые слова:** театр, ордерный подход, этика, управление, организационная культура.

Изучение механизмов управления организационной культурой в условиях организаций или рабочих коллективов является весьма перспективной с научной точки зрения и востребованной в современной социальной психологии темой исследования. Вместе с тем применение социально-психологических методов к анализу организационной культуры театра (при всей специфике его организационной структуры и системы управления) является малоизученной сферой психологического исследования. Хотя процессу создания и поддержания театрального коллектива посвящены работы Е. А. Левшиной, Г. Г. Дадамяна, А. М. Смелянского и некоторых других исследователей и практиков театрального дела, проанализировать происходящие в современном российском театре социально-психологические изменения, выявить их контекст и предпосылки, а также разработать механизмы урегулирования социально-психологических конфликтов – насущная проблема организационной психологии.

Современная социальная психология оказывается в ситуации, когда механистические модели объяснения и влияния на социальные коллективы исчерпаны, поэтому ситуация постмодерна (общая для всех гуманитарных дисциплин) проявляется в социально-психологическом знании в виде формирования новых подходов, акцентирующих внимание на возможности воздействия не пря-

молинейно, «в лоб», а посредством формирования определенных этических норм и стратегий поведения. К числу наиболее оптимальных из современных социально-психологических подходов, использующих потенциал этических норм в качестве способов социально-психологического регулирования организационной культуры, относится ордерный подход, разрабатываемый в работах Л. Н. Аксеновской и саратовской школы организационной психологии.

Характерной чертой ордерного подхода, позволяющей использовать его для диагностики и профилактики организационной культуры в условиях творческих коллективов, является сосредоточенность на этических основаниях психологического климата в коллективе, стремление выстроить структуру взаимодействия между членами коллектива посредством не механистичных материалистических принципов, а этических категорий (ответственность, благо и т.д.). Методологическим основанием формирования ордерного подхода является синтез идей «этической» культуры А. Швейцера и «этической» экономики П. Козловски.

В своей концепции А. Швейцер обращается к трактовке культуры как совокупности этических норм и представлений, целью которых является обеспечение существования индивида. При этом не следует сводить этику к сугубо утилитарному смыслу налаживания повседневных отношений между индивидами. Цель этики находится намного глубже и заключается в духовном самосовершенствовании человека, а культура в данном случае выступает основным средством такого совершенствования. Культура представляет собой господство разума как над силами природы, так и над человеческим поведением, что представляется принципиально важным, поскольку обеспечивает ограничение использования покоренных сил природы во взаимоотношениях между людьми. Без культуры, как считает Швейцер, история человеческих взаимоотношений ничем не отличалась бы от борьбы животных за выживание.

Развитие человечества заключается в прогрессе способности человека к соизмерению своих желаний с благом всех остальных людей, т.е. в увеличении этических норм. Но носителем таких норм может являться только отдельный человек,



поэтому критерием деградации для Швейцера становится тот момент, когда общество оказывает на человека большее влияние, нежели сам человек на общество, поскольку в этом случае возможность морального прогресса сведена к минимуму.

Способом воздействия культуры как на отдельного человека, так и на общество в целом является мировоззрение, которое должно соответствовать следующим требованиям: основываться на рациональном выборе, способствовать оптимизации человеческой деятельности, соответствовать моральным нормам человеческого общежития. В контексте социально-психологического анализа управления творческими коллективами принципиально важным является раскрытие сути того, что понимается Швейцером под этикой. Этика рассматривается Швейцером как направление человеческой деятельности, нацеленное на совершенствование его личности. Именно она дает возможность человеку определить те принципы, которыми обусловлено его отношение к миру и другим людям, а также сосредоточиться на совершенствовании внутреннего мира.

С точки зрения философа, упадок любой цивилизации оказывается предвосхищен исчезновением этических идей и, соответственно, нарушением связей, скрепляющих общество в единое целое. Как только деятельность человека лишается этической обусловленности, она становится бессмысленной. Швейцер пишет: «Мы оказались в плену дезориентированной жадности деятельности. Дух нашего времени бросает нас в водоворот деятельности. Он непрерывно вынуждает нас служить то тем, то другим целям, то тем, то другим достижениям. Он умышленно разжигает в нас безудержную жадность деятельности, дабы мы не опомнились и не спросили, что же, собственно, общего имеет эта самозабвенная преданность тем или иным целям и достижениям со смыслом мира и смыслом нашей жизни. Так, подобно безродным и никогда не трезвеющим наемникам, мы бредем без мировоззрения во все более сгущающемся мраке жизни, готовые одинаково преданно служить и возвышенному и низкому» [1, с. 136].

Таким образом, этика в концепции А. Швейцера оказывается напрямую соединена с понятием смысла, с осознанием осмысленности своей деятельности самими людьми, в том числе, и участниками творческого коллектива. «Пожалуй, наиболее существенная причина провала в бизнесе – недостаточное внимание к миссии компании и цели ее существования», – говорил также и один из основоположников современного менеджмента П. Друкер [2, с. 21]. Индивид должен понимать, что его деятельность носит этический характер, без этого его мотивация станет пониженной, что отрицательно скажется на творческой деятельности. Без осознания этической осмысленности невозможно эффективное функционирование лю-

бого человеческого сообщества – к такому выводу приходит мыслитель. Смысл учения А. Швейцера заключается в том, что возобновление культурного потенциала общества возможно только в том случае, если каждый человек способен принять на себя индивидуальную ответственность за свое пребывание в мире и за то воздействие, которое он оказывает на этот мир.

Немного с другой стороны обращается к проблеме соотношения этических норм и повседневной практики (прежде всего, экономической) современный немецкий психолог и социолог П. Козловски. С его точки зрения, экономика не может не учитывать в своих теоретических построениях этики и культуры как неотъемлемых компонентов человеческого взаимодействия. Экономика является сегментом культурного пространства, поэтому она регулируется теми же культурными нормами, которым подчиняются и другие сферы общественной жизни. В выборе целей экономической деятельности большое значение имеют психологические установки индивида, определяемые целой совокупностью факторов – нормами, ожиданиями, моральными и культурными представлениями. При этом собственно экономическая рентабельность и целесообразность является лишь одной из культурных ценностей, но не самой важной. Нетрудно заметить, что в своих теоретических предпосылках немецкий исследователь опирается на описание протестантской этики в знаменитой работе М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма». М. Вебер впервые ставит вопрос о возможности совмещения этических норм и экономической выгоды, находя исторический пример такого синтеза в протестантской религии. Основу трудовой этики протестантизма составили два базовых принципа: богатство должно зарабатываться честным трудом и должно тратиться в соответствии с морально обоснованными целями.

Соблюдение этических постулатов является непременным условием эффективности любой экономики – к такому выводу приходит немецкий исследователь К. Кирстенсен, создатель теории «подрывных инноваций», профессор бизнес-администрирования в бизнес-школе Гарварда, один из «проводников» в мире современного менеджмента также уверен, что долгосрочной выгоды добиваются только те предприятия, которые имеют какую-то высшую цель, помимо извлечения прибыли [3, с. 142]. Но само совмещение этики и экономики в условиях постмодернистского общества требует соблюдения трех дополнительных условий: 1) этическая обусловленность экономики; 2) экономическая обусловленность этики; 3) теория совмещения этического и экономического благ. Дуалистическое противопоставление экономических и этических благ является ошибочным, поскольку в такой ситуации невозможно соблюдение принципа единства образа жизни.



Первым примером такого объединения стало определение блага у Аристотеля. Он считал, что благом является достижение совершенства в каждом совершаемом действии. Подобная трактовка позволяет отказаться от противопоставления должного с моральной точки зрения и выгодного с точки зрения экономики. Благом является то действие, которое позволяет достигнуть результата максимально эффективным путем и с минимальными физическими и духовными затратами для каждого участника взаимодействия.

Можно констатировать, что этика выступает комплексной сферой человеческой деятельности, объединяющей как сугубо экономические, так и культурные ориентиры. Ее культурной функцией является обеспечение единства поведения человека при принятии ключевых решений. Таким образом, само понятие «организационная культура», как справедливо указывает сам П. Козловски, подталкивает к мысли о том, что управление организацией представляет собой сложную совокупность действий, выходящую далеко за пределы сугубо утилитарного понимания экономической деятельности. Л. Н. Аксеновская резонно отмечает, что в данном случае П. Козловски немного преувеличивает этическую мотивацию деятельности предпринимателей, поскольку «прагматизм предпринимателей, менеджеров и консультантов состоял и состоит в намерении задействовать культурные ресурсы для повышения экономической эффективности деятельности предприятий» [4, с. 102]. В основных же теоретических предпосылках немецкий исследователь, несомненно, прав, поскольку совокупность культурных ориентаций, определяющих поведение индивида, не может быть сведена исключительно к прагматическому аспекту его деятельности. В экономике многие индивиды могут видеть лишь исполнение собственного стремления к самореализации, а само по себе это стремление является предельно общим побудительным мотивом для человечества.

Принципиально важным для изучения организационной культуры элементом теории П. Козловски является «позитивная теория координации деятельности индивидов, движимых собственным интересом» [4, с. 132]. С его точки зрения, лучшим способом сплочения коллектива является включение прямых целей, поставленных перед организацией в целом или отдельным ее членом, в широкую схему косвенных целей. Это позволяет добиться осмысленности выполнения каждым членом коллектива порученных ему функций, поскольку их выполнение оказывается обусловлено не только утилитарной необходимостью, а всем спектром культурных ориентиров, определяющих поведение человека. В такой ситуации система возникающих в процессе трудовой деятельности взаимоотношений базируется на договоренности членов коллектива между собой. В случае отсутствия договоренности приходится полагаться ис-

ключительно на правовое регулирование, но такая форма координации взаимоотношений способна пресекать лишь наиболее грубые нарушения. Различие правовой и этической регуляции проявляется в тех ситуациях, когда нарушение организационной культуры не может быть исправлено простым увольнением сотрудника (например, утечка информации).

Дело в том, что любая оценка эффективности трудовой деятельности на основании внешних показателей носит условный характер, поскольку только сам работник может в полной мере обозначить степень своей вовлеченности в трудовой процесс, а также уровень самоотдачи при выполнении порученных заданий. Козловски указывает, что «добровольное этическое выполнение правил, там где оно не контролируется или где этот контроль возможен лишь при весьма высоких затратах, снижает издержки хозяйственных акций, а тем самым и общеэкономические издержки, не уменьшая хозяйственных выгод партнеров» [5, с. 37].

Можно констатировать, что идеи А. Швейцера и П. Козловски взаимно дополняют друг друга, поскольку Швейцера делает акцент на духовном развитии человека, а Козловски экстраполирует принцип духовного совершенствования в сферу экономических взаимодействий. Немного по-разному ими понимается и категория этичности, которая является ключевой для ордерного подхода к исследованию организационной культуры. Для Швейцера этичность является специфическим мировоззрением, удовлетворяющим существующим моральным требованиям. Козловски предпочитает рассматривать этичность как процедуру оценки человеческих действий по определенной ценностной шкале.

Согласно точному замечанию Л. Н. Аксеновской, «мы обнаруживаем, что Швейцера останавливается на механизме мышления, а Козловски – на механизме оценки, что для психологии не является несовместимым: одно развивает другое. С этого уровня психология может выполнить собственную исследовательскую задачу в отношении функционирования этического» [4, с. 111]. Следует отметить, что с точки зрения социальной психологии предпочтительней выглядит обращение к интерпретации этических постулатов с позиций П. Козловски, поскольку его трактовка предполагает совмещение этических норм с принципом экономической целесообразности, что принципиально важно в контексте руководства творческим коллективом.

Следует отметить, что ордерный подход, развиваемый Л. Н. Аксеновской и другими представителями саратовской психологической школы, рассматривает организационную культуру как сложный многоуровневый порядок управленческих взаимодействий: «Ордерная концепция организационной культуры понимает культуру организации как сложный социально-психологический





порядок, который порождается управленческим взаимодействием. Управленческое взаимодействие своим содержанием имеет процесс решения задач, стоящих перед организацией» [4, с. 109]. Каждое из данных взаимодействий имеет целью решение проблем, с которыми сталкивается организация в процессе своего функционирования. Спецификой данного подхода является определение этического содержания управленческих взаимодействий, т.е. подчеркивается тот факт, что решение данных проблем кроется в выстраивании этически обусловленных отношений между субъектами взаимодействий. Иначе говоря, краеугольным камнем создания организационной культуры в рамках современных организаций является выстраивание такой системы взаимоотношений, при которой каждый субъект, включенный в данную систему, будет наделять свои действия этическим значением, видеть моральное содержание в тех поступках, которые служат укреплению потенциала организации и его развитию.

Специфика театра в качестве организации заключается в принципиально иной системе мотивации и механизмах функционирования, не исключающих материальную заинтересованность, но не ставящих ее на первый план. Следует отметить, что успех театрального коллектива измеряется не количественными показателями (число спектаклей в месяц, продолжительность рабочего дня), а качественной эффективностью, определяемой воздействием труппы на зрителя – как профессионального (критики), так и непрофессионального (публика). Театр изначально – семья, и решения, принимаемые управляющим составом или лидером (пусть даже основанные на профессиональной выгоде – например, уволить одну актрису, оставить другую), в театральной среде будут преподноситься и искренне «ощущаться» как основанные на семейных взаимоотношениях/ценностях.

Это является следствием того, что в целях успешного функционирования театр, как правило, имеет сверхсильную индивидуальность в лице руководителя – директора или режиссера. Но отличие отношений внутри театрального коллектива от микроклимата в коллективе более коммерчески ориентированной организации (к примеру, коллектива банковской корпорации или сотрудников музея) в том, что в театре весь рабочий процесс строится на индивидуальности участников (которая, по сути, и является критерием оценки профессионализма), в то время как в банке и в музее профессионализм – это определенный вид знания. В условиях театрального коллектива простое знание (особенно негативное) оказывается недостаточным для выстраивания отношений между участниками коллектива, а также между представителями коллектива и внешними по отношению к нему наблюдателями. А. М. Смелянский даже утверждает, что «комплимент забывается

на следующее утро, а негативные вещи остаются зарубками в памяти. Но если тебе что-то не понравилось, и ты про это написал, приготовься к тому, что человек перестанет с тобой здороваться, что твои отношения с ним закончатся. Артист физиологически устроен таким образом – он не принимает отрицания. Это как девушке искренно сказать: “Ты мне не нравишься”» [6].

Изменить ситуацию, когда театральный коллектив находится в творческом и экономическом упадке, может только возрождение веры, причем личность руководителя играет в данной ситуации первостепенную роль. Основной задачей будет не повышение продаж, не получение прибыли и даже не привлечение зрителей, а именно возрождение веры (в отличие от такой организации, как музей, например, которому для выхода из экономического кризиса, в первую очередь, потребуется не вера самих сотрудников, а продуманные технологии маркетинга и выставочной деятельности). В театральной же среде никакие маркетинговые технологии не будут эффективно работать без веры каждого актера в историю, рассказываемую театром, членами театрального коллектива о самих себе, о том, что они создают на сцене. И это – задача режиссера или лидера коллектива.

Таким образом, способ материальной мотивации как инструмент управления театральным коллективом неприменим, и не только в силу ситуации государственного финансирования или меньшей коммерческой ориентированности театра, по сравнению с другими типами предприятий, но именно потому, что основным продуктом деятельности театрального коллектива являются нематериальные вещи – воздействие на зрителей, творческая самоотдача и т.д. Театральный продукт, производимый, например, актером, – это его индивидуальность. Именно в этом специфика театрального коллектива в отличие от какого-либо другого культурного учреждения (например, музея, где все же присутствуют материальные объекты, материализованное искусство). Ордерная концепция представляется наиболее оптимальной для изучения, диагностики и управления организационной культурой театрального коллектива вследствие сочетания в ней этических и прагматических факторов.

#### Список литературы

1. Швейцер А. Благоговение перед жизнью. М., 2002. 502 с.
2. Друкер П. Задачи менеджмента XXI века. М., 2004. 236 с.
3. Кристенсен К., Оллворт Дж., Диллон К. Как ты изменишь свою жизнь? М., 2012. 278 с.
4. Аксеновская Л. Н. Ордерная концепция организационной культуры : вопросы методологии. Саратов, 2005. 368 с.
5. Козловски П. Культура постмодерна. М., 1997. 218 с.
6. Смелянский А. М. Предлагаемые обстоятельства. URL: [http://sergeyelkin.blogspot.ru/2012/01/blog-post\\_09.html](http://sergeyelkin.blogspot.ru/2012/01/blog-post_09.html) (дата обращения: 12.03.2013).



## The Organizational Culture of a Theater as a Subject of a Social-Psychological Research

E. V. Raykova-Mertz

Saratov State University,  
Ulitsa Astrahanskaya, 83, 410012 Saratov, Russia  
E-mail: ekaterina.raykova2011@gmail.com

The article analyzes the specificity of studying organizational culture of a theater through social-psychological research approach. The author argues the benefits of an order approach appliance in a study of a theatrical organization. As a methodological basis of order approach A. Schweitzer and P. Kozlowski's works are considered. Order approach is based on identification of indissoluble communications between economy and ethics and leans on the following postulates: ethical conditionality of economy; economic conditionality of ethics; theory of combination of the ethical and economic benefit. Specifics of theater as the organizations is replacement of quantitative indices (success at the audience) that forces the head to address to new ways of social and psychological stimulation. Efficiency of order approach consists in use of ethical motivation as a way of increase of solidarity and enthusiasm in theatrical collective.

**Key words:** theater, order approach, ethics, management, organizational culture.

### References

1. Schweitzer A. Ehrfurcht vor den Tieren – ein Lesebuch. München, 2006. 584 с. (Russ. ed.: Schweitzer A. *Blagoveniye pered zhiznyu* (Awe of life). Moscow, 2002. 502 p.).
2. Drucker P.F. *Management Challenges for 21st Century*. N.Y., 2001, 224 p. (Russ. ed.: Druker P. *Zadachi menedzhmenta XXI veka*. Moscow, 2004. 236 p.)
3. Christensen K., Ollwort D., Dillon C. How you will change the life? Harvard, 2002. 245 p. (Russ. ed.: Kris-
4. Aksenovskaya L. N. *Ordernaya kontseptsiya organizatsionnoy kultury: voprosy metodologii* (Order concept of organizational culture: methodology questions). Saratov, 2005. 368 p.
5. Koslowski P. *Die Postmodern Kultur* (The postmodern culture). München, 1987. 227 s. (Russ. ed.: Kozlovski P. *Kultura postmoderna*. Moscow, 1997. 218 p.).
6. Smelyanskiy A. M. Predlagaemye obshchestvennye (Offered circumstances), available at: [http://sergeyelkin.blogspot.ru/2012/01/blog-post\\_09.html](http://sergeyelkin.blogspot.ru/2012/01/blog-post_09.html)

УДК 159.9 + 316.624.3

## ВОВЛЕЧЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В КРИМИНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ

Н. М. Романова

Романова Наталия Михайловна – кандидат социологических наук,  
доцент кафедры общей и социальной психологии,  
Саратовский государственный университет  
E-mail: Romanovanm@info.sgu.ru

В статье обосновывается необходимость выявления социально-психологических механизмов вовлечения личности в криминальную деятельность в условиях анонимного российского общества; выделены факторы расширения областей криминальной самореализации личности в анонимном обществе; описаны основные направления психологического исследования личности преступника; выделены способы вовлечения в криминальную деятельность (индивидуальный, групповой); описаны проявления модификации современной криминальной субкультуры (сочетание криминальных и индивидуалистических ценностей, формирование специфической организационной культуры, «переплетение» законных и криминальных видов деятельности, включенность в социум); представлены определения понятий «вовлечение в криминальную деятельность», «самововлечение в криминальную деятельность»; раскрыты компоненты социально-психологического механизма вовлечения личности в криминальную деятельность (генезис, процесс, результат, факторы и детерминанты).

**Ключевые слова:** вовлечение, криминальная деятельность, анонимия, самововлечение, криминальная субкультура.



Преступность – одна из наиболее актуальных международных проблем. Значимость её разрешения для мирового сообщества особенно возросла после Второй мировой войны. Это связано с увеличением темпов роста мировой преступности и расширением её масштабов, процессами её глобализации, интеллектуализации, профессионализации, возрастанием доли тяжких преступлений, размахом организованной преступности и сращиванием органов власти и криминальных структур, ростом безнаказанности преступников [1, 2].

По данным ООН, в конце XX в. темпы роста преступности в 3–5 раз выше, чем темпы роста численности населения; прирост преступности в мире составляет в среднем 5% в год [3].

По данным ICPS, количество заключенных в России на 100000 жителей составило 487 чел., а общее их количество – 697800 чел. (данные на 1 марта 2013 г.) [4].