

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ВМЕШАТЕЛЬСТВО КАК ВИД ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Л.Н. Аксеновская (Саратов)

Аннотация. Анализируются организационные изменения и социально-психологические аспекты изменения организационной культуры. Показано, что социально-психологическое вмешательство в организационно-культурную систему является видом прикладного социально-психологического исследования организационной культуры.

Ключевые слова: организационное изменение, социально-психологическое вмешательство, организационная культура, прикладное социально-психологическое исследование, управленческое консультирование.

Введение

Организационные изменения как самостоятельная социально-психологическая проблема являются частью более широкого проблемного поля – темы социальных изменений, заявленных А. Тэшфелом в качестве ключевой проблемы развития социальной психологии в целом [17, 18]. Как указывают Г.М. Андреева, Н.Н. Богомолова и Л.А. Петровская, Тэшфел понимает изменения очень широко: «Для него “изменение” – фундаментальная характеристика социального окружения, даваемая не только в терминах преобразования технологических, социальных, политических структур, но и включающая в себя онтогенетический феномен...». Авторы также подчёркивают один из весьма важных тезисов Тэшфела о том, что в условиях изменений предсказание социального поведения оказывается практически невыполнимой задачей.

Высокий темп изменений постсовременной реальности является общепризнанным фактом и фактором, определяющим условия функционирования как экономики в целом, так и деловых организаций в частности. Высокая степень неопределённости организационной среды вместе с необходимостью вести конкурентную борьбу средствами инноваций вызвали к жизни совершенно новый, пишет Т.Ю. Базаров, характерный скорее для искусства, нежели для науки управления, метод управления – творческую импровизацию [4. С. 120]. Таким образом, деловые организации более чем какие-либо другие испытывают на себе давление стремительно и постоянно происходящих изменений, а также более чем какие-либо другие организации вносят свой вклад в формирование перманентно изменяющейся реальности.

Цель статьи – обсудить проблему изменения организационно-культурной системы организации в контексте общей проблемы организационных изменений и обосновать возможность взгляда на социально-психологическое вмешательство не только как на практическую деятельность в рамках управленческого консалтинга, но и как на вид прикладного социально-психологического исследования организационной культуры.

Организационные изменения и социально-психологическое вмешательство в организационно-культурную систему

Изменение организационной культуры рассматривается, как правило, в более широком контексте проблемы организационного развития, тесно связанной с психологией управления и практикой управленческого консультирования. В «Управленческом консультировании» под редакцией М. Кубра [14] среди семи основных факторов, изменяемых в организациях, называется фактор культуры и указываются пять случаев, когда необходимо делать акцент на культуре [14. С. 26, 76].

Изменение организационной культуры считается традиционно наиболее сложным видом изменения [7. С. 288], в связи с чем обсуждается тема «сопротивление изменениям» [14. С. 9]. Для обозначения специальных профессиональных усилий по облегчению процессов развития и изменения в людях, малых группах и организациях в управленческом консультировании широко используется понятие «вмешательство» [14. С. 94]. Нередко понятия «изменение», «развитие» и «трансформация», в соседстве с которыми употребляется понятие «вмешательство», используются как синонимы. Само же понятие вмешательства не всем психологам представляется адекватным при обсуждении вопросов социально-психологического воздействия на социальные субъекты и процессы.

Вместе с тем в настоящее время существует серьёзная литература (и соответствующая ей практика), которая не просто опирается на понятие вмешательства, но также тщательно учитывает смысловое различие понятий «изменение», «развитие», «трансформация» и «оптимизация».

Прежде всего, обозначим границы интересующей нас области использования вышеуказанных понятий. Это область организационной психологии и управленческого консультирования, фокусирующихся на проблематике организационной культуры.

«Изменение» в организационной психологии связано с пониманием неизбежности перемен в организациях, являющихся открытыми системами, взаимодействующими с внешней средой и получающими обратную связь, которая побуждает их к изменениям с целью адаптации к новым средовым условиям. Другими словами, организация должна изменяться, чтобы выживать во

внешней среде и достигать в ней своих целей [11. С. 527]. Б. Карлоф связывает возможности изменения организации с ее способностью к самообучению [10. С. 54–55]. Выделяют также и «инструмент изменения». Так, Ст. Бир считает, что «инструментом для изменения является руководитель» [6. С. 23].

В управленческом консультировании изменения считаются смыслом деятельности психолога-консультанта. «Если все различные формы консультативных заданий имеют одну общую характеристику, то это помощь в планировании и осуществлении изменений в организациях клиентов» [14. С. 74]. Как же определяется понятие изменения? «Понятие изменения подразумевает, что между двумя последовательными моментами времени имеются заметные различия в ситуации, человеке, рабочей группе, организации или взаимоотношениях» [15. С. 74]. А. Алексеев и В. Пигалов считают, что изменение – это процесс максимального приближения существующего состояния организации к желаемому состоянию [1. С. 106]. «Всякие изменения содержат неопределенность», как пишут Н. Тичи и М.А. Деванна [13. С. 15], и особенно это касается, с нашей точки зрения, изменений в культуре организации. Как полагает П. Вейлл, «Истинное изменение в культуре – это системное изменение на глубоко психологическом уровне, затрагивающее отношения, действия и артефакты, сформировавшиеся за довольно длительный период времени» [7. С. 151]. Острота проблемы изменений обусловила появление и значимость инноватики – науки о целенаправленных изменениях, нововведениях в социальной организации [12. С. 81].

Развитие в организационной психологии стало обсуждаться после появления в середине 1960-х гг. концепции организационного развития (ОР). У. Френч и С. Белл определяют его как «долговременную работу по усовершенствованию процессов решения проблем и обновления в организации путем более эффективного совместного регулирования культурных постулатов организации – при особом внимании к культуре внутри формальных рабочих групп – при помощи агента перемен, или катализатора, – применяя теорию и технологию прикладной науки о поведении, включая исследование действием» [11. С. 538].

С точки зрения Г.М. Андреевой, организационное развитие в широком смысле слова означает создание особой культуры по использованию различных технологий для совершенствования поведения индивидов и групп в организации (особенно в сфере принятия решений, в разрешении конфликтов, развитии сети коммуникаций). В узком смысле слова организационное развитие есть обеспечение таких условий, при которых организация становится самообновляющейся системой, которая изменяется в зависимости от изменения целей и т.д. [2. С. 298–299].

В сфере управленческого консультирования, работая с высшим управленческим персоналом организаций,

консультанту важно понимать, что «высшая задача управления – разработка курса дальнейшего развития фирмы» [6. С. 24]. Не случайно Н. Тичи и М.А. Деванна называют лидерство «критическим элементом» в совокупности факторов, способствующих достижению успеха организациями. Руководитель-лидер является (или не является) самым гибким элементом в организационной системе, и его собственные возможности и ограничения в плане развития оказывают сильнейшее влияние на развитие организации.

Наиболее часто в качестве задачи управленческого консультирования выделяется задача консультирования по стилю руководства и управления, которая тесно связана с задачей организационного развития [2. С. 300; 14. С. 26–27].

Т.Ю. Базаров выделяет три уровня развития организации: уровень личности (осуществляется в рамках процесса профессионализма), уровень групп (осуществляется в рамках развития группы и командообразования), уровень организации (осуществляется в рамках процесса изменения корпоративной культуры) [5. С. 13]. Таким образом, управляемые организационные изменения могут быть рассмотрены в качестве процесса развития организации [1. С. 106].

Трансформация организаций в организационной психологии – новое, быстроразвивающееся направление вмешательства в состояние организации [16]. Трансформация организации означает создание новой концепции организации, которое облегчается, если организация осуществляет постоянную работу по самооценке и самоизменению. Под ключевыми характеристиками организации в данной модели понимаются концепция организации и организация труда. Различаются также два типа результирующих характеристик деятельности организации: 1) продуктивность, эффективность, качество; 2) индивидуальное развитие членов организаций, совершенствование их способностей и навыков.

Трансформация рассматривается на уровне изменения способов мышления членов организации и развития «индустриальной демократии». В управленческом консультировании работа консультанта-психолога заключается в создании необходимых условий в организации для облегчения процессов изменения способов мышления персонала (в первую очередь управленческого), для индивидуального развития персонала и их профессионального роста, для формирования новой концепции организации. Один из вариантов трансформации рассматривается в книге Н. Тичи и М.А. Деванны [13].

Оптимизация организационно-культурной системы обсуждалась в нашей диссертационной работе (Аксеновская Л.Н., 1997). Оптимизация организационной культуры рассматривается в контексте концепции неравновесных состояний организационно-культурной системы. Неравновесные состояния понимаются как результат скачкообразного ответа системы («катастрофа») на

изменение внешних условий. Оптимизация понимается как процесс восстановления симметрии информационных и энергетических обменов системы со средой и переход в относительно устойчивое состояние. В социально-психологическом плане оптимальность организационной культуры определяется нами как характеристика ее состояния, обусловленная способностью составляющих ее субкультур (индивидуальных и групповых) успешно совмещаться и синтезироваться в таких моделях управленческого взаимодействия, которые способствуют поддержанию жизнеспособности организации.

Вмешательство в социальной психологии обсуждает Г.М. Андреева [2]. Она отмечает взаимозаменяемость понятий «практическая социальная психология» и «социально-психологическое вмешательство» [2. С. 289]. Практический психолог, как она считает, не дает рекомендаций своим заказчикам, не проводит исследований, – он вмешивается сам в некий социально-психологический процесс, сам решает некоторую проблему. В работе Г.И. Андреевой «Социальное вмешательство» называются некоторые возможные стратегии вмешательства в жизнь организации: 1) стратегия индивидуального изменения; 2) техноструктурная стратегия; 3) стратегия базирования на определенном типе данных; 4) организационное развитие или культурное изменение как стратегия вмешательства [2. С. 291]. Сама схема вмешательства: выявление проблемы – диагноз – анализ – план вмешательства – вмешательство – оценка результатов – совпадает с традиционной моделью управленческого консультирования [14. С. 30].

Понятие вмешательства прочно вошло в словарь консультантов по управлению [14]. Под вмешательством здесь понимается применение консультантом совокупности профессиональных методов, способных «облегчать развитие и изменение в отдельных людях, группах и организациях» [14. С. 94]. Среди методов вмешательства называются такие, как обучение и повышение квалификации персонала, кружки качества и т.п.

Направления вмешательства называются также стратегиями изменения организации. Наряду с организационным развитием к их числу можно отнести также трансформацию организации и оптимизацию организационно-культурной системы.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

Понятия «изменение», «развитие», «трансформация» и «оптимизация» имеют самостоятельное значение, и использование каждого из них предполагает обращение к определенной модели поведения и действия со стороны психолога-консультанта. При этом «изменение» организации – наиболее общее понятие, обозначающее цель и смысл консультационной работы в организации, а в содержательной части предполагающее возникновение различий в состояниях организации в процессе движения от существующего к желательному состоянию.

«Развитие», «трансформация», «оптимизация» организации и оргкультурной системы – направления социально-психологического вмешательства консультанта в жизнедеятельность организации, определяемые также как стратегии изменения. При этом развитие организации – более традиционный путь, который длительное время был синонимичным «плановому изменению», и определенный в теоретическом и технологическом смыслах.

Развитие организации представляет собой изменения, которые помогают организации адаптироваться к актуальному окружению и предусматривают возможность ее изменения в соответствии с будущими требованиями окружения. Они заключаются в поддающихся оценке нерадикальных изменениях когнитивных процессов и поведения членов организации.

Трансформация организации – новое, быстро развивающееся направление вмешательства, предполагающее радикальную смену концепции организации, существенные изменения в организации труда и перманентный характер осуществляющихся изменений.

Оптимизация организационно-культурной системы – новое направление социально-психологического вмешательства, позволяющее поддерживать устойчивость и целостность организационно-культурной системы в процессе изменений как типа «развитие», так и типа «трансформация», а также в процессе непреднамеренных изменений (см. таблицу).

Вмешательство – общее название для некоторой разновидности социально-психологической практики в организациях, включающей в себя: 1) личное участие консультанта-психолога в процессах изменений в организации; 2) выбор определенной стратегии изменения (направления вмешательства, например развитие, трансформация или оптимизация); 3) набор соответствующих методов, позволяющих реализовать ту или иную стратегию.

Сущность вмешательства – предупреждение нежелательных вариантов изменения организации. Цель вмешательства – облегчение процессов изменения по типу развития, трансформации или оптимизации в отдельных людях, группах и организационно-культурных системах.

Неоднозначность восприятия нашими специалистами понятия «вмешательство» связана, как нам представляется, с традицией употребления этого слова в военно-политическом контексте («военное вмешательство», «вмешательство во внутренние дела сопредельных государств» и т.п.), т.е. с привычкой давать этому слову негативную смысловую нагрузку. В литературе по практической социальной психологии, управлению и консультированию, большая часть которой является сегодня переводной, мы имеем дело в основном с переводом слова «вмешательство» с английского языка, который в данном случае оказывается более точным, дифференцированным, ибо каждый вид вмешательства обозначается самостоятельным словом. Например, интересующий нас вид вмешательства обозначается словом «interference», политическое вмешатель-

Стратегии социально-психологического вмешательства

Цель консалтинга	Изменение организации		
Способ изменения	Вмешательство		
Направления вмешательства (стратегия изменения)	Развитие организации	Трансформация организации	Оптимизация организационной культуры
Методы вмешательства	1. Обучение 2. Внедрение новых технологий	Проектирование и внедрение механизмов самоизменения организации и организационно-культурной системы	Моделирование управленческого взаимодействия
Результат вмешательства	Нерадикальное изменение когнитивных процессов и поведения членов организации, позволяющее реадaptироваться к изменяющимся условиям среды	Изменение концепции организации и организации труда, позволяющее: 1) повысить продуктивность, эффективность и качество работы; 2) осуществить индивидуальное развитие членов организации и усовершенствовать их способности и навыки	Изменение качественных характеристик управленческого взаимодействия и повышение эффективности и результативности деятельности управленческой команды

ство – «intervention», нежелательное вмешательство – «meddling», хирургическое вмешательство – «surgical operation». Вмешиваться для пресечения нежелательных последствий – «step in...». Другими словами, слово «вмешательство» в русском языке относится к группе тех слов, чье значение можно установить только путем использования сопутствующего прилагательного. Говоря о «социально-психологическом вмешательстве», мы решаем проблему установления смысла ситуации, в то время как использование термина «воздействие» (взамен «вмешательству») искажает смысл происходящего, ибо сужает значение и характер поведения консультанта в организации.

Резюмируя вышеизложенное, отметим еще раз, что изменение является целью и смыслом консалтинга, оно осуществляется путем социально-психологического вмешательства, суть которого заключается в личном участии психолога во внутриорганизационных процессах, а цель – в осуществлении и облегчении процессов развития и трансформации отдельных людей, групп и организаций, а также в оптимизации организационно-культурных систем. Данные процессы мы можем рассматривать также как направления вмешательства (стратегии изменения).

Социально-психологическое вмешательство как вид прикладного социально-психологического исследования организационной культуры

Тема взаимоотношений фундаментальных и прикладных исследований в социальной психологии по-прежнему остается одной из наиболее обсуждаемых в профессиональном сообществе. Очередным подтверждением актуальности этой темы стал круглый стол «Соотношение прикладной и фундаментальной социально-психологической науки в изменяющейся социальной реальности», прошедший в рамках празднования 40-летия факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова под руководством Т.Ю. Базарова 23 ноября 2006 г.

Отметим две модели, предложенные для обсуждения в ходе дискуссии. Так, Г.М. Андреева использовала

дихотомию «наука – практика» и обозначила различия между ними по критерию цели функционирования. Для «науки» целью было названо «исследование», для «практики» – «внедрение/вмешательство/решение задач». При этом «научные исследования» были разделены на два типа – фундаментальные и прикладные. В фундаментальных исследованиях было предложено различить «теоретические исследования» и «эмпирические исследования», а в связи с «прикладными исследованиями» Г.М. Андреева поставила следующий вопрос: насколько обоснованно объединение прикладных и практических исследований, которое в последнее время часто обнаруживается в профессиональных обсуждениях?

Очевидно, наличие такой тенденции в первую очередь свидетельствует о реальном сближении социально-психологической науки и социально-психологической практики в нашей стране. Социально-психологическая практика становится реальным инструментом развития социально-психологической науки, особенно если ею занимаются («практикуют») ученые. Соответственно, и практика в этом случае становится наукоёмкой и наукоориентированной и мы получаем синергетические эффекты, развивающие оба крыла социальной психологии (науку и практику).

Более дифференцированную модель «устройства» социальной психологии предложил Т.Ю. Базаров, выделивший не две, а три ипостаси современной социальной психологии: фундаментальную психологию; прикладную психологию («прилагающуюся к фундаментальной») и практическую психологию («клиентоориентированную»). Для нас эта модель интересна тем, что отражает «трехмерную» реальность социальной психологии, как она видится практикующему учёному, который сопрягает в своей деятельности ежемоментно теоретические «истины» и практические задачи (в международной практике такие специалисты называются «консультирующие профессора») [14. С. 51].

Научная работа и консультирование (социально-психологическое вмешательство) могут быть тесно связаны друг с другом и успешно друг друга развивать. Безусловно,

но, существует определенная специфика в каждом конкретном виде деятельности, но развитие этих видов деятельности очень часто происходит за счет разного вида миксов, сочетаний и совмещений подходов и методов.

Сегодня можно констатировать, что сближение «науки» и «практики» идет полным ходом, рождая новые образы как науки, так и практики. Университеты получают заказы на выполнение консультантских проектов от корпораций и государства, а консалтинговые фирмы занимаются научными исследованиями. «Они имеют официальные научно-исследовательские программы, занимаются исследованиями по контрактам (составляя конкуренцию университетам и НИИ), публикуют книги на основании собственных исследований или же сотрудничают по научным темам с университетами и отдельными учеными. Некоторые консультантские фирмы получили репутацию научных центров» [14. С. 36].

Возвращаясь к модели Т.Ю. Базарова, отметим, что с нашей точки зрения его модель отражает реально существующую ситуацию в социальной психологии с точки зрения практикующего исследователя, ученого. Ученый-консультант – это создатель нового знания (фундаментальная наука), это агент изменений, «решатель» задачи (практическая психология) и медиатор, посредник между фундаментальной и практической психологиями, их «сопрягатель» (прикладная психология).

Таким образом, прикладная психология, как посредничающая между фундаментальной и практической, создается практикующими учеными и представляет собой поле саморефлексии как практики, так и теории, которое формируется и развивается на базе высокой методологической культуры, с одной стороны, и разностороннего опыта практической деятельности – с другой.

В статье А.А. Грачева, посвященной разработке методологии прикладного психологического исследования в сфере организационного проектирования, предпринята попытка определения основных требований к прикладному психологическому исследованию [8]. А.А. Грачев пишет: «...прикладное исследование, в отличие от академического, использует язык не описания, а управления: оно направлено на преобразование действительности на основе определенных критериев эффективности» [8. С. 70]. «Язык управления», упоминаемый А.А. Грачевым, хорошо известен не только в теории управления, но и в различных психотерапевтических практиках (например, модель SCOR): «...а) определение идеального состояния объекта, б) оценка реального состояния, сравнение с идеальным и определение рассогласования, в) построение программы, направленной на устранение рассогласования, г) реализация программы, д) оценка результатов» [8. С. 70]. На базе вышепредставленных компонентов управления А.А. Грачев формулирует ряд требований к прикладному исследованию: «...система понятий, образующих прикладное исследование, должна давать представление как об идеальном, так и о реальном состоянии объекта; эта

система должна быть реализуема в совокупности эмпирических показателей и методов, лежащих в основе диагностики состояния объекта (первичной, оперативной и итоговой); результаты диагностики состояния объекта должны быть реализуемы в программе, направленной на преобразование объекта; прикладное исследование должно предусматривать специальные методы, обеспечивающие реализацию программы преобразования объекта» [8. С. 70].

В другой части текста А.А. Грачев дает важное разъяснение по поводу «языка управления»: это язык проектирования и разработки технологий, при этом психолог может использовать менее точные методы, так как с их помощью он может получить более надежную информацию [8. С. 71].

Резюмируя вышесказанное, отметим следующие ключевые моменты.

Социально-психологическое вмешательство, являясь инструментом осуществления изменений в реальных организациях, имеет двойное назначение. С одной стороны, социально-психологическое вмешательство – это способ управленческого консультирования и реализации консалтинговых проектов. С другой стороны, осуществляемое консультантом-исследователем социально-психологическое вмешательство является видом прикладного социально-психологического исследования организационной культуры.

Как способ управленческого консультирования социально-психологическое вмешательство строится в логике «регулятивного цикла»: выявление проблем – диагноз – анализ – план вмешательства – вмешательство – оценка результатов или по схожей консалтинговой схеме: подготовка – диагноз – планирование действий – внедрение – завершение.

Как вид прикладного исследования социально-психологическое вмешательство использует модель управления (перевод организационно-культурной системы из существующего в желательное состояние по определенной программе) и «язык управления» (разработку, проектирование технологий вмешательства с целью изменения). Описание разработанной и внедренной технологии есть case (конкретный случай). Прикладное социально-психологическое исследование может быть идентифицировано как таковое и по субъекту исследовательской деятельности (практикующему ученому, владеющему языком своей науки и опытом научно-исследовательской работы). Другими словами, прикладное социально-психологическое исследование осуществляется практикующим ученым и своим результатом имеет решенную задачу (case), что позволяет делать теоретические обобщения.

Заключение

Проблема организационных изменений тесно связана с практикой социально-психологического вмешательства

ства в организационно-культурную систему деловой организации. Изменение, являющееся смыслом и целью управленческого консалтинга, осуществляется путём социально-психологического вмешательства, что позволяет облегчить процессы изменения организационно-культурной системы средствами развития, трансформации либо оптимизации. Вместе с тем социально-психологическое вмешательство, являясь инструментом осуществления изменений в реальных организациях, име-

ет двойное назначение. С одной стороны, оно есть способ управленческого консультирования и реализации консалтинговых проектов. С другой стороны, социально-психологическое вмешательство является видом прикладного социально-психологического исследования организационной культуры, что позволяет получать научные результаты (фактологические данные, теоретические обобщения) в реальных условиях жизнедеятельности деловых организаций.

Литература

1. Алексеев А., Пигалов В. Деловое администрирование на практике: инструментарий руководителя. М.: Технологическая школа бизнеса, 1994. 144 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 1999. 376 с.
3. Андреева Г.М., Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы. М.: Аспект-Пресс. 2002. 286 с.
4. Базаров Т.Ю. Импровизация как основа совместного творчества в управлении // Национальный психологический журнал. Ноябрь. 2006. С. 120–122.
5. Базаров Т.Ю. Кадровые технологии нового времени: развитие среды, организации и персонала // Материалы VI ежегодной Всероссийской научно-практической конференции «Психология бизнеса: Москва–Питер». СПб.: Иматон, 2003. С. 13–14.
6. Бир С. Мозг фирмы. М.: Радио и связь, 1993. 416 с.
7. Вейлл П. Искусство менеджмента. М.: Новости, 1993. 224 с.
8. Грачев А.А. Прикладная психология и организационное проектирование // Национальный психологический журнал. 2006. Ноябрь. С. 69–78.
9. Доблаев В.Л. Организационное поведение. М.: Дело и Сервис, 2006. 416 с.
10. Карлоф Б. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. Уфа: Академия менеджмента; Москва: Экономика, 1993. 367 с.
11. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1992. 702 с.
12. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления. Воронеж: Воронеж. гос. арх.-строит. акад.; Высшая школа предпринимателей, 1995. 195 с.
13. Тичи Н., Деванна М.А. Лидеры реорганизации (из опыта американских корпораций): Пер. с англ. М.: Экономика, 1990. 204 с.
14. Управленческое консультирование: В 2 т. М.: СП «Интерэксперт», 1992. Т. 1. 319 с.
15. Щедровицкий Г., Розин В., Алексеев Н., Непомнящая Н. Педагогика и логика. М.: КАСТАЛЬ, 1993. 416 с.
16. Porras J.I., Silvers R.C. Organization Development and Transformation // Citation Annual Review of Psychology. 1995. Vol. 42. P. 51–78.
17. Tajfel H. Social psychology of intergroup relations // Annual Review of Psychology. 1982. № 33. P. 1–30.
18. Tajfel H., Turner J.C. The social identity theory of intergroup behavior // Psychology of intergroup relations. Chicago, 1986. P. 7–24.

ORGANIZATIONAL CHANGES AND SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL INTERVENTION AS A KIND APPLIED SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL RESEARCHES OF ORGANIZATIONAL CULTURE

L.N. Aksenovskaya (Saratov)

Summary. The problem of organizational changes and problem of socially-psychological aspects of change of organizational culture is considered. It is shown, that socially-psychological intervention in organizational-cultural system is a kind of applied socially-psychological research of organizational culture.

Key words: organizational change, socially-psychological intervention, organizational culture, applied socially-psychological research, administrative consultation.