

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ КУЛЬТУРНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СУБЪЕКТОВ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

А.Ю. Смирнова (Саратов)

Аннотация. Описана разработанная теоретическая модель социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (организации и личности), дан анализ литературных источников, послуживших базисом ее разработки.

Ключевые слова: организационная культура; культурные характеристики; социально-психологическая совместимость; социальные представления; подбор персонала.

Изучение феномена организационной культуры осуществляется в рамках разных методологических принципов познания и различных научных дисциплин. В этой связи вопрос прогнозирования эффективности взаимодействия личности и организации (ее культуры) является одним из наиболее распространенных и неоднозначных в теоретическом отношении, а также наиважнейшим для практической деятельности организаций.

Важность социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия (организации и личности) для эффективности деятельности организации отмечается Э. Шейном, который декларирует возможность управлять культурой организации на основании анализа представлений, свойственных работникам, но не предлагает четкого алгоритма оценки их совместимости, отдавая приоритет опыту и интуиции исследователя.

В настоящий момент в подборе персонала современные компании используют различные технологии, базисом которых являются преимущественно методики психологического тестирования (опросные и проективные), позволяющие составить психологическую характеристику личности и выявить наличие или отсутствие тех или иных качеств, однако не позволяющие осуществлять прогнозирование успешности межличностных интеракций в организации, совместимости личности как носителя уникальной культуры (включающей специфические культурные характеристики культур групп членства индивида) и организационной культуры. Таким образом, существует практический запрос на создание отражающих организационно-управленческие особенности российских компаний теоретических моделей социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, принимающих во внимание уникальность каждого из субъектов, разработку практических выводов.

В соответствии с актуальными в социальной психологии герменевтической парадигмой и традициями социального конструкционизма, провозглашающими метод моделирования как рациональный способ познания определенных особенностей изучаемого феномена [5, 7], на основании теории социальных представлений

С. Московичи [3], работ Л.Н. Аксеновской [1], Д. Мацумото [2], Г. Триандиса [4], Э. Шейна [6], Г. Хофстеде [8] и некоторых других нами были разработаны теоретическая модель и отражающая ее методика оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, сконструированная в форме социально-психологического вопросника.

Модель исходит из следующих теоретических положений: 1) детерминантами культуры организации (согласно Л.Н. Аксеновской, Э. Шейну) являются личность лидера, практика его взаимодействия с работниками, представления, привносимые новыми работниками; 2) человеческой природе свойственно стремление к самоактуализации (согласно принципам гуманистической психологии), что обосновывает наличие единых культурных характеристик на всех уровнях для каждого субъекта организационного взаимодействия. В основу построения модели заложены следующие параметры: 1) продолжительность сотрудничества субъектов организационного взаимодействия; 2) диапазон планирования деятельности в соответствии с должностными обязанностями (горизонт планирования). В модели были выделены три уровня: 1) миссии; 2) профессиональной деятельности; 3) текущей деятельности. Центральным содержанием социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия является сходство в системах культурных смыслов. Соответствие действий работника нормам организационной культуры максимально в случае максимального сходства свойственных организации и работнику культурных смыслов, поскольку именно они предопределяют поведенческие нормы и артефакты.

В качестве субъектов организационного взаимодействия на интерорганизационном уровне (согласно Д. Мацумото) могут выступать: организация и личность, две организации, на интраорганизационном уровне – подразделения в рамках одной организации. Интраорганизационный уровень предполагает, что субъекты организационного взаимодействия априори объединены общей миссией и целями деятельности, поскольку являются подразделениями одной организации. На ин-

терорганизационном уровне сходство культурных характеристик всех уровней теоретической модели отражает, что работник может реализовать цели своей профессиональной деятельности и миссию в рамках организации, поскольку совпадают уровень представлений о миссии организации и работника, на интраорганизационном уровне – сильную организационную культуру, разделяемую всеми работниками, поскольку нормы отраженные в миссии организации, применяются работниками в ежедневной практике. Поскольку интраорганизационный уровень анализа априори предполагает сходство уровней миссии и профессиональной деятельности, о наличии субкультур, формирование которых происходит посредством привнесения новыми работниками отличных от свойственных организации культурных ха-

рактеристик, можно судить, основываясь на данных анализа уровня текущей деятельности.

На основании описанной теоретической модели была разработана методика оценки социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия, отражающая принципы конструирования и уровни модели, включающая аналогично трем уровням модели три взаимозаменяемые формы: для высшего руководящего состава, управленцев среднего звена, рядовых работников. Описанная теоретическая модель является базисом разработки методики и алгоритмом обработки полученных результатов. Апробация и проверка методики и модели проводились в соответствии с принципами герменевтической парадигмы социальной психо-

Сравнение данных о культурных характеристиках производственного и сбытового подразделений (контрастных групп) в организации 1, полученных посредством валидируемой методики и экспертной оценки (n = 60)

Данные оценки экспертами организационной культуры и эффективности совместной деятельности подразделений, наблюдения	Культурные характеристики, полученные посредством методики, %				
	Производство	Сбыт	Количественное выражение различий	№ рейтинга	Номинации представлений
<i>Отрицательные характеристики</i>					
В производственном подразделении работу организует и контролирует руководитель. В сбытовом подразделении работники чаще проявляют инициативу, организованность	74	60	134	1	Представление о причинах невыполнения задания – нерациональная работа руководства / личные качества работника
В сбытовом подразделении более высокий уровень неопределенности в деятельности. Работа производственного подразделения более детально распланирована	84	63	21	3	Представление о недопустимости неопределенности и риска в деятельности
Наблюдаемые отступления от стандартов в деятельности имеют начало в истории развития организации – форме собственности и небольшом изначальном размере. Имеет место неопределенность зон ответственности. Лишь небольшая часть стандартов деятельности закреплена документально. Деятельность сбытового подразделения менее регламентирована	69	78	-9	10	Представление о допустимости отклонений от нормативного поведения
Данный пункт был предопределен существующей экономической ситуацией. Более яркие показатели в отделе сбыта отражают большую чувствительность подразделения к изменениям внешней среды	80	90	-10	8	Представление о невозможности влиять на улучшение результатов деятельности
<i>Нейтральные характеристики</i>					
Более длительный (по сравнению с производством) период адаптации новых работников в подразделении	54	70	-16	5	Закрытость культуры
Соответствует действительности на основании анализа продолжительности работы персонала в данных подразделениях, 10% работников производственного подразделения имеют стаж работы в организации 10 лет, 45% – 5 лет. В сбытовом подразделении 100 % работников имеют стаж работы в организации от 1 до 5 лет	50	64	-14	6	Представление о целесообразности адхократического типа сотрудничества
	60	73	-13	7	Представление о важности благоприятного психологического климата и отношений взаимопомощи в группе
<i>Положительные характеристики</i>					
Профиль деятельности – научно-конструкторские разработки и производство высокоточного оборудования. 10% персонала имеют научную степень	47	80	-33	2	Представление о приоритетной цели деятельности организации во внедрении инновационных технологий, развитии
	64	80	-16	4	Представление о новаторстве как врожденном свойстве человека

логии в реально действующих организациях и включали аналитическую и эмпирическую части.

Эмпирическую базу исследования составили две производственные организации, численностью 120 и 650 человек. Анализ проводился на интраорганизационном уровне. Были эмпирически обоснованы содержательная, экологическая, очевидная, конкурентная (совпадающая), оценочная валидность, практическая валидность, практическая ценность методики. Практическая валидность и ценность методики явились также эмпирическим обоснованием теоретической модели социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия. Заключение об эмпирической обоснованности модели сделано на основании валидации методом контрастных групп (в качестве таковых выбраны работники производственного и сбытового подразделений), методом экспертных оценок (оценка культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия экспертами из числа руководящего состава организации, групповая дискуссия экспертов, проведение дополнительных интервью отдельных респондентов, ретроспективный анализ критических ситуаций деятельности), математического анализа полученных эмпирических данных, наблюдения (см. таблицу).

Отрицательные характеристики нашли подтверждение в имеющей место неэффективности совместной деятель-

ности и ошибках во взаимодействии подразделений, нерациональной организации труда производственных рабочих, ошибках в заказах на комплектацию производимой продукции, несоблюдении сроков поставки.

Данные о надежности взаимозаменяемых форм и ретестовой надежности, полученные на втором эмпирическом этапе валидации методики (на основании повторного тестирования 80 работников с интервалом в один месяц и подсчета корреляций данных двух тестирований, составивших 0,833 для полной формы методики и 0,852 и 0,806 для двух произвольно выбранных ее частей, что обосновало внутреннюю согласованность методики), являются также эмпирическим обоснованием моделиобразующего принципа единства культурных характеристик всех уровней субъекта организационного взаимодействия. Такие эмпирические данные и экспертная оценка позволили сделать заключение о практической валидности методики и обоснованности теоретической модели, на основании которой она была разработана.

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить, что разработанная теоретическая модель социально-психологической совместимости культурных характеристик субъектов организационного взаимодействия и методика оценки этой совместимости прошли проверку и апробацию в реально действующих организациях и могут найти широкое практическое применение в управленческой деятельности, в частности при подборе персонала.

Литература

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2005. 348 с.
2. Мацумото Д. Психология и культура. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. 414 с.
3. Московичи С. Социальная психология. СПб.: Питер, 2007. 592 с.
4. Триандис Г. Культура и социальное поведение. М.: Форум, 2007. 384 с.
5. Уилбер К. Краткая история всего. М.: Астрель, 2006. 476 с.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2007. 330 с.
7. Gergen K.J. Social Psychology as History // Journal of Personality and Social Psychology. 1973. Vol. 26. P. 309–320.
8. Hofstede G., Bond M.H. The Confucius connection From cultural roots to economic growth // Organizational Dynamics. 1988. Vol. 16. P. 4–21.

THE THEORETICAL MODEL OF SOCIALLY-PSYCHOLOGICAL COMPATIBILITY CULTURAL CHARACTERISTICS OF THE SUBJECTS OF ORGANIZATIONAL INTERACTION

Smirnova A.Y. (Saratov)

Summary. The purpose of present article is construction on the basis of the analysis of the socially-psychological literature of model of socially-psychological compatibility of cultural characteristics of the subjects of organizational interaction.

Key words: organizational culture; cultural characteristics; socially-psychological compatibility; social representations, selection of the personnel.