

Н.Н. Ярушкин, доктор психологических наук, профессор кафедры
«Общая и социальная психология»

Поволжская государственная социально-гуманитарная академия, Самара (Россия)

Н.Н. Сатонина, кандидат психологических наук, доцент кафедры
«Экономика и управление организацией»,

Самарский государственный технический университет, Самара (Россия)

Аннотация: Развитие организационной культуры может быть спонтанным и спланированным. Важным условием спланированного развития организационной культуры является целенаправленное формирование организационного сознания с учетом всех основных компонентов его структуры.

Ключевые слова: организационная культура, групповое сознание, организационное сознание, структура организационного сознания.

К наиболее значимым факторам, влияющим на эффективность организации, следует отнести ее организационную культуру, имеющую сложную структуру, исследованию которой посвящено немало работ. В то же время следует обозначить малоизученную проблему, заключающуюся в том, что исследователи не замечают существующую взаимосвязь между организационной культурой и организационным сознанием. При этом следует отметить, что в многочисленных зарубежных и отечественных источниках по проблематике организаций не нашло еще своего отражения само понятие организационное сознание. Хотя близкое ему по содержанию понятие групповое сознание давно и продуктивно используют многие исследователи. В связи с этим цель данной статьи заключается не только в решении теоретических задач, то есть раскрытии содержания понятия организационное сознание и его структуры, а также обосновании взаимосвязи таких значимых психологических феноменов, как организационная культура и организационное сознание, но и разработке подходов к решению практической задачи спланированного развития организационной культуры через целенаправленное формирование организационного сознания с учетом всех основных компонентов его структуры.

В современной научной литературе нет единого мнения относительно содержания компонентов организационной культуры. С.В. Шекшня пишет, что организационная культура – это ценности, отношения, поведенческие нормы, характерные для данной организации [1]. М.Мескон, М.Альберт и Ф. Хедоури включают в это понятие преобладающие обычаи, нравы, ожидания организации [2]. О.С. Виханский и А.Н. Наумов тоже говорят о ценностях и нормах, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Они отмечают, что содержание организационной культуры часто трактуется как принимаемые большей частью организации предположения, ценностные ориентации, верования, ожидания, расположения и нормы, лежащие в основе отношений и взаимодействий как внутри организации, так и за ее пределами [3, С. 24]. Ф. Харрис и Р. Моран [4] предлагают рассматривать организационную культуру на основе десяти различных характеристик, включая в их число ценности (как набор ориентиров в том, что такое хорошо и что такое плохо) и нормы (как набор предположений и ожиданий в отношении определенного типа поведения) — что люди ценят в своей организационной жизни (свое положение, титулы или саму работу и т.п.) и как эти ценности сохраняются.

Организационная культура – это «философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, аттитюды и нормы, которые связывают организацию в единое целое и разделяются ее членами» [5 С.383].

На наш взгляд, более систематизированный подход к структуре организационной культуры предложил Эдгар Шейн, который выделил три уровня: поверхностный «символический», внутренний и базовый или глубин-

ный уровни. Поверхностный «символический» уровень включает в себя, в основном, внешние атрибуты организационной культуры. Внутренний уровень – объединяет ценности и нормы организации. Причем восприятие ценностей и норм носит осознанный характер. Базовый или глубинный уровень – базовые предположения, принимаемые членами организации бездоказательно и в большинстве случаев неосознаваемые [6].

Как видно из проведенного анализа, авторы в своих определениях понятия организационная культура и ее характеристик даже не упоминают такую важную ее составляющую, как организационное сознание. Хотя, на наш взгляд, ряд важнейших характеристик организационной культуры как раз и имеют самое непосредственное отношение к организационному сознанию. Например, внутренний и глубинный уровни организационной культуры, по нашему мнению, отражают особенность организационного сознания конкретного коллектива. Чтобы доказать эту взаимосвязь, необходимо, прежде всего, разобраться с понятийным аппаратом.

Следует учитывать, что в психологии традиционно используется более общее понятие групповое сознание, поэтому проанализируем различные авторские дефиниции данного понятия и попытаемся конкретизировать предложенное понятие организационное сознание.

Согласно точки зрения А.А. Кокурина [7], групповое сознание есть слепок общественного сознания, единство идеологических и психологических отношений. Компоненты последних – ценности, традиции, установки, групповые цели, интересы, симпатии, антипатии и т.п..

А.Л. Свенцицкий [8] пишет, что неписаная система стандартов, норм, традиций определяется как групповое сознание. Оно может влиять не только на конкретные действия, подающиеся непосредственному наблюдению, но и на такие сложные состояния личности, как, например, установки. Причем, он отмечает, что групповое сознание (совокупность норм, ценностей, установок, мотивов, целей) выступает в качестве одного из регуляторов деятельности человека, прежде всего в пределах данной группы.

В.Л. Арбенина [9] разделяет всю социально-психологическую сферу жизнедеятельности производственного коллектива на три подструктуры: 1) функционирование коллективного сознания, к которому автор относит совокупность чувств, настроений, взглядов, мнений, коллективных потребностей, интересов, системы ценностей, отражающих бытие данного коллектива, выработанных для конкретных ситуаций его жизнедеятельности; 2) нормативные элементы коллективного сознания, закрепленные в реальном поведении членов данной социальной группы – коллективные нормы, традиции, обычаи, общественное мнение; 3) взаимоотношения работников в процессе совместной трудовой деятельности.

В.А. Дзюбанов [10] рассматривает общественную психологию коллектива как совокупность различных сторон группового сознания. Он выделяет пять основ-

ных феноменов общественной психологии коллектива: 1) интеллектуально-оценочные элементы (взгляды, оценки, иллюзии, групповые представления, мнения коллектива); 2) ориентировочно-мотивационная направленность (интересы, цели, ценности и системы отношений); 3) коллективная воля (решимость, настойчивость и т.д.); 4) эмоционально-динамические явления (эмоции, настроения); 5) нормативно-устойчивые элементы (традиции, привычки и т.п.).

Г.В. Акопов, анализируя сущность группового сознания и его функции, делает ряд важных выводов: «1. В системе регуляции групповой деятельности непосредственно участвует феномен группового сознания; 2. Сознание группы (коллектива) — специфическое промежуточное психическое образование между общественным и индивидуальным сознанием; 3. Под групповым сознанием понимается три класса (уровня) явлений: на уровне группы — общее во взглядах, суждениях, оценках членов группы; на уровне личности — осознание личностью своей общности с другими членами, идентификация с группой, гордость за группу, готовность отстаивать ее интересы; на уровне межличностных взаимодействий и взаимоотношений — единство норм поведения в группе, групповые критерии оценки отношений и др.» [11, с. 68].

По нашему мнению, понятие организационное сознание более узкое, чем понятие групповое сознание, так как далеко не каждая группа представляет собой организацию, имеющую свои специфические черты. Мы считаем, что под организационным сознанием следует понимать совокупность норм, ценностей, установок, мотивов, целей, симпатий и антипатий, предвзвешиваний, убеждений, верований и ожиданий, которые разделяются членами организации и выступают в качестве регулятора их организационного поведения.

Считаем, что организационное сознание имеет трехкомпонентную структуру и включает в себя когнитивный, аффективный и конативный компоненты. Когнитивный компонент образует осознаваемые нормы, традиции, представления, убеждения, ценности своей организации. Аффективный — чувства, настроения, верования, ожидания (экспектации) членов организации. Конативный — мотивы и установки членов организации относительно своего организационного поведения.

Сопоставление характеристик организационной культуры и организационного сознания достаточно убедительно указывают на тесную взаимосвязь этих двух психологических феноменов. Полагаем, что организационное сознание является не только неотъемлемым атрибутом организационной культуры, но и в значительной степени определяет ее специфику и направленность. По нашему мнению, это предоставляет возможность, с одной стороны, учитывать особенности и взаимовлияние организационной культуры и организационного сознания, а с другой — оказывать эффективное воздействие на организационную культуру через целенаправленное формирование организационного сознания.

Действительно, организационная культура является наиболее стабильным, цементирующим элементом организации. Однако она тоже способна претерпевать изменения: эволюционирует естественным путем, под воздействием изменений, происходящих во внутренней и внешней среде, но может быть сознательно изменена руководством организации.

Основными причинами изменений являются внутренние, определяемые особенностями самой организации (цели, стратегии, оргструктура, смена собственника, перемены в общественном мнении и настроении коллектива). Внешние обстоятельства (изменения) тоже могут замедлить или ускорить внутрисистемные процессы изменений, даже уничтожить организацию как самостоятельную единицу. В целом, считается, что в процессе эволюции организации наиболее действенными факторами, определяющими изменения организационной

культуры, являются: организационный кризис; управленческое воздействие руководителя; стадии жизненного цикла организации; возраст организации; размер организации; наличие субкультур и т.д.

Среди обозначенных факторов особое значение имеет управленческое воздействие руководителя. Оно может быть эффективным лишь в том случае, если руководитель не только достаточно четко представляет позитивные и негативные стороны организационной культуры своего коллектива, но и применяет практические меры по ее оптимизации. Однако подбор этих мер, по нашему мнению, зависит также и от степени понимания психологических и психолого-педагогических механизмов динамики организационного сознания возглавляемого коллектива, в значительной мере определяющего особенности становления или целенаправленного формирования организационной культуры.

В.Н. Мясичев [12] в генезисе группового сознания выделяет три этапа или уровня. На самом первом уровне, или этапе становления группового сознания, в контактной группе появляются общие элементы. Это закономерный, объективный процесс, обусловленный единой организационной средой, необходимостью согласовывать и объединять усилия в процессе совместной деятельности и, наконец, естественным общением, официальными коммуникациями, неформальными отношениями. Второй этап становления группового сознания связан с явлением, которое часто называют самосознанием группы. В высшей степени своего развития самосознание группы состоит в том, что участники группы понимают не только общность своих интересов и целей, но и отличия их от интересов и целей других групп, и необходимость действий по их осуществлению. Третий этап — это этап осознания объективно обусловленной необходимости и личностного отношения к нему. Такой подход вполне применим и к объяснению генезиса организационного сознания.

Исходя из структуры организационного сознания, руководству организации следует, прежде всего, уделять внимание целенаправленному формированию таких важных социальных регуляторов организационного поведения членов коллектива, как нормы, традиции, представления, убеждения, ценности своей организации, которые образуют когнитивный компонент организационного сознания. Именно эти психологические образования в значительной степени определяют и стили поведения, и стили общения с коллегами и клиентами, уровень мотивированности, активность и другое. Их значение острее всего проявляется в критические моменты.

В то же время необходимо оказывать постоянное внимание аффективной составляющей организационного сознания, которая проявляется, прежде всего, в состоянии социально-психологического климата в организации, оказывающего значительное влияние на различные аспекты ее жизнедеятельности.

Известно, что уровень трудовой мотивации и установки членов организации, входящих в конативный компонент их организационного сознания, в значительной степени не только определяют их отношение к своей профессиональной деятельности, социальному окружению и организации в целом, но и эффективность их профессиональной деятельности. От этого во многом зависят эффективность самой организации, текучесть кадров и их лояльность к своей организации. Поэтому разработка оптимальной системы мотивирования работников, которая могла бы в максимальной степени учитывать цели и возможности самой организации и в то же время интересы и стремления ее членов, является одной из насущных проблем руководства.

Очень важен также выбор эффективных средств формирования всех обозначенных составляющих организационного сознания. Одним из них является привлечение всех членов организации к обсуждению имеющихся

проблем. Как замечает М.Г. Ярошевский, «психологические опыты показали, что продуктивность работы существенно возрастает, когда сама группа, а не воздействующий на нее извне администратор принимает важные решения...» [13, с. 419]. А.А. Сетов обнаружил прямую зависимость отношений и установок к труду отдельной личности и коллектива от участия его членов в принятии и реализации решений. Он отмечает, что «процесс принятия решения обуславливает единый ситуативный настрой группы, ориентацию и самоконтроль ее членов, который, в конечном счете, заставляет личность принять установки, требования и нормы коллектива» [14, с. 29]. В качестве конкретных методов целенаправленного формирования организационного сознания могут быть использованы: метод Т-групп, опросы работников, тестирование, консультирование по вопросам оптимизации организационных процессов, формирование команд, адресная мотивация, создание новых ритуалов, пропаганда новых ценностей.

Таким образом, можно сделать вывод, что спланированное развитие организационной культуры зависит не только от каких-либо структурных изменений в организации, но и в значительной мере от целенаправленного и систематического использования различных психологических методов работы с членами организации, которое может оказывать существенное влияние на формирование и необходимую корректировку организационного сознания коллектива, что, в свою очередь, будет способствовать благоприятному развитию организационной культуры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. 368 с.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: персонал. М.: Дело, 1998. 704 с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент:

Учебник. 3-е изд. М.: Гардарики, 1998. 528 с.

4. Harris P.R., Moran R.T. Managing Cultural Differences. N.Y.: Gulf Publishing Co, 1991. 346 p.

5. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». 2-е изд. М.: Флинта: МПСИ, 2002. 648 с.

6. Schein E. Organisation culture and leadership. San-Francisco: Jossey Bass, 1985. 464 p.

7. Кокурин А.А. О структурах малых групп и их исследование // Коллектив и личность. М.: Наука, 1975. С.57-65.

8. Свенцицкий А.Л. Психология управления организациями: Учебное пособие. СПб: Изд-во С.-Петербур. Унта, 1999. 224 с.

9. Арбенина В.Л. Улучшение состояния социально-психологического климата коллектива как существенный аспект социального планирования // Всесоюзная научная конференция «Актуальные проблемы социального планирования». Сб. №2 (Тез.док.). М.: МГУ, 1975. С.169-172.

10. Дзюбанов В.А. Коллективная психология и социально-психологические управления и воспитания в трудовом коллективе. Смоленск: Смядынь, 1973. С.58-74.

11. Акопов Г.В. Проблема сознания в психологии. Отечественная платформа. Самара: СНЦ РАН – Сам ИКП, 2002. 206 с.

12. Мясищев В.Н. Сознание как единство отражения действительности и отношений к ней человека // Проблемы сознания. Материалы симпозиума. М.: Педагогика, 1966. С.126-132.

13. Ярошевский М.Г. Психология в XX столетии. М.: Политиздат, 1974. 447 с.

14. Сетов А.А. О роли общения в повышении воспитательного воздействия коллектива на личность // Личность в системе коллективных отношений. Тез. док. Всесоюзн. конф. в г. Курске. М.: Прогресс, 1980. С.29-31.

ORGANIZATIONAL CONSCIOUSNESS AS THE BASIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE

©2013

N.N. Yarushkin, doctor of psychological sciences, professor of the department of «General and Social Psychology»

Samara State Academy of Social Sciences and Humanities, Samara (Russia)

N.N. Satonina, candidate of psychological sciences, associate professor of the department of «Economic and management of the organization»

Samara State Technical University, Samara (Russia)

Annotation: Development of the organizational culture can be spontaneous and premeditated. The latter is possible if organizational consciousness as well as its main constituents are developed persistently.

Keywords: organizational culture, group consciousness, organizational consciousness, structure of organizational consciousness.