

*Т. И. Дрынкина*

## ВОСПРИЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СИТУАЦИИ В СОЦИОКУЛЬТУРНОМ КОНТЕКСТЕ

*Работа представлена кафедрой социальной психологии факультета психологии  
Санкт-Петербургского государственного университета.*

*Научный руководитель – кандидат психологических наук, доцент В. А. Чикер*

**В статье анализируются основные методологические подходы к управлению персоналом. Рассмотрено понятие «организационная культура» в рамках организационно-культурного подхода. Обсуждаются результаты кросскультурного исследования в контексте организационно-культурной концепции.**

**The article considers the basic methodological approaches to personnel management. The notion «organisational culture» is viewed within the framework of the organisational and cultural approach. The author discusses the results of the cross-cultural research in the context of the organisational and cultural conception.**

Центром внимания в современной организационной науке и практике в последние десятилетия является человеческий ресурс; стало очевидным, что многие организационные проблемы, в том числе общая эффективность организации, поддержание темпов ее развития и т. п., связаны с человеческим фактором и учетом его в деятельности предприятия. В рамках этой тенденции принципиальным становится вопрос о взаимодействии человека и организации, что находит свое отражение в организационно-культурном подходе. Вопросы управляемости организации, персонала и многие другие, в значительной степени определяющие характеристики организационной эффективности, заставляют последователей вновь обращаться к таким сложным инструментам управленческой деятельности, как организационная культура.

Анализ современных теоретических концепций зарубежных и отечественных ученых показывает, что организационная культура является одним из приоритетных факторов эффективного управления. Одна-

ко на сегодняшний день у исследователей нет полного единства в интерпретации природы и содержания организационной культуры. Организационная культура – феномен, имеющий социально-психологическую природу. Формирование организационной культуры в значительной мере связано с национальными, историческими, социокультурными и социально-психологическими различиями. Специфика социально-психологического подхода заключается в том, что он рассматривает организационную культуру как внутреннюю психологическую категорию; анализ организационной культуры в таком контексте выступает как исследование проблемы восприятия и интерпретации членами организации своего окружения<sup>1</sup>.

Актуальность разрабатываемой проблемы определяется тем признанным фактом, что руководители предприятий пришли к пониманию необходимости выявлять, а следовательно, и практически учитывать психологические различия в управлении разными по этническому составу трудовыми группами. В последнее время осо-

бенно явно обозначается тенденция современной социальной психологии анализа управления человеческими ресурсами с учетом этнокультурного фактора.

Нами было проведено исследование с целью выявить и сравнить особенности восприятия и интерпретации организационной ситуации татарскими и русскими менеджерами, выраженной в типе организационной культуры, как реальной, так и относящейся к будущему (представление о желательном типе организационной культуры). Объектом исследования явились этнические выборки татар и русских, работающих в двух организациях, различающихся типом деятельности: производственная организация и научно-исследовательский институт.

Было выдвинуто предположение, что татарские и русские руководители различаются по их восприятию организационной ситуации, т. е., у татарских и русских руководителей в результате процессов отбора и систематизации информации создается свой специфический образ реальной организационной культуры, который позволяет как татарскому, так и русскому работнику определенным образом отреагировать на полученную и переработанную информацию.

Сравнительный анализ средних показателей восприятия организационной культуры на изучаемых организациях татарскими и русскими руководителями выявил, что татарские руководители, по сравнению с русскими руководителями, определяют реальную организационную культуру как более клановую. Тем самым они воспринимают и интерпретируют организационный контекст как наполненный общими ценностями и целями, сплоченностью, соучастием, преданностью делу и организации. Место своей работы они интерпретируют прежде всего как значимый для них большой, дружный коллектив, чем как объект экономической деятельности. Та-

тарские работники выше оценивают «человеческие» составляющие организационного взаимодействия, у них сильнее ощущение организации в понимании ее как «мы», они придают большое значение высокой степени сплоченности коллектива и морального климата. Высшее руководство предприятий представляется им как заинтересованное в дружном и сплоченном коллективе.

В свою очередь, русские, по сравнению с татарскими менеджерами, в большей степени воспринимают и интерпретируют свои организации как ориентированные прежде всего на внешнюю дифференциацию и итоговый результат, а не на внутреннюю интеграцию, а руководители представляются им более требовательными к наемному персоналу.

Следовательно, в обоих организационных контекстах у татарских руководителей в результате восприятия и интерпретации организационной культуры наблюдается общая характерная тенденция создавать образ организации, придавая ей клановый смысл. Тогда как у русских представителей независимо от типа организации наблюдается характерная особенность выделять из организационного контекста рыночные характеристики, придавая таким образом организационной культуре прежде всего рыночное значение.

Восприятие может касаться не только актуальной организационной ситуации, но и быть ориентировано в будущее, т. е. становится представлением. Изучение представления желательной организационной ситуации, конечно, имеет некоторые ограничения с точки зрения объективности данных в виде «позитивного смещения» в пользу будущего.

Стоит отметить, что однородность представлений о будущем выше, чем восприятие настоящей организационной культуры. С позиции настоящего времени и татарские, и русские работники настроены

на процессы, связанные с формированием сплоченной, дружной команды, улучшением социально-психологического климата, развитием инициативы работников, ростом профессионализма, формированием творческого отношения к работе. Это отражает специфику отношения татарских и русских респондентов к организационным условиям и еще раз указывает на психологические составляющие представления желательной организационной культуры, связанные с традиционной российской привязанностью, вне зависимости от этнической принадлежности, к патерналистской модели организации. Можно предположить, что татарские и русские руководители психологически настроены на инновационные изменения в организации. Такую характерную черту русского народа, как открытость к переменам, обнаружила Г. У. Солдатова в ходе сравнительного анализа психологии русского народа и других народов, населяющих нашу страну<sup>2</sup>.

Обобщая полученные результаты, еще раз отметим, что, воспринимая организационную ситуацию, человек определенным образом реагирует на нее, выделяя при этом те характеристики, аспекты и свойства этой ситуации, которые для него наиболее важны. И на этом этапе исследования были выявлены различия в восприятии и интер-

претации организационной культуры татарскими и русскими руководителями. В обеих организациях, которые отличаются своей деятельностью и типом организационной культуры, татарские работники, в отличие от русских работников, воспринимают и интерпретируют свою организацию как более клановую, т. е. они склонны выделять аспекты ситуации, позволяющие поддерживать ощущение организации как «мы», сплоченность, традиции. Русские менеджеры воспринимают и интерпретируют свою организацию как рыночную, ориентированную прежде всего на результат и достижения.

Очевидно, у татарских руководителей, в отличие от русских, сильнее выражены коллективистские характеристики: связи между людьми крепче, больше стремления к послушанию и порядку в организационном поведении и т. д. Этот факт соотносится с многочисленными исследованиями<sup>3</sup>, согласно которым у русских представителей в их поведении коллективизм выражен в меньшей степени, чем у других народов России; русские более активно поддерживают развитие экономики, в большей степени настроены на перемены в окружающей среде; русские характеризуются большей настроенностью на реформы и т. д.<sup>4</sup>

#### ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> *Липатов С. А.* Организационная культура: социальное познание в организационном контексте // Мир психологии и психология в мире. 1999. № 43. С. 106–112.

<sup>2</sup> *Солдатова Г. У.* Психология межэтнической напряженности. М.: Смысл, 1998.

<sup>3</sup> *Почебут Л. Г.* Социальные общности. Психология толпы, социума, этноса. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 2005.

<sup>4</sup> *Шихирев П. Н.* Введение в Российскую деловую культуру: Учеб. пособие / Гос. ун-т управления; Нац. фонд подготовки фин. и управленческих кадров. М.: ОАО «Типография «Новости», 2000.