

На правах рукописи

АЛЕЕВА Ольга Дмитриевна

**МЕТАФОРИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК МЕТОД
ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИКОВ**

19.00.05 – социальная психология

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Курск 2009

Работа выполнена на кафедре социальной психологии Московской открытой социальной академии

Научный руководитель: доктор психологических наук, доцент
ФЕОКТИСТОВА Светлана Васильевна

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
АГАПОВ Валерий Сергеевич

кандидат психологических наук
ЛИПАТОВА Людмила Геннадьевна

Ведущая организация: **Московский психолого-социальный институт**

Защита состоится 22 сентября 2009 года в 16.00 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.104.03 в Курском государственном университете по адресу: 305000, г. Курск, ул. Радищева, д. 33.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке университета по адресу: 305000, г. Курск, ул. Радищева, д. 33.

Текст автореферата размещён на сайте ГОУ ВПО «Курский государственный университет»: www.kursk-uni.ru

Автореферат разослан 19 августа 2009 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Сухих Н. А.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Организационная культура является одной из наиболее исследуемых тем в социальной психологии. Её игнорирование негативно отражается на трудовой мотивации работников, их отношении к труду, нормам и правилам организации, ухудшает социально-психологический климат на предприятии, обесценивает её идеологию.

Психологические исследования, результаты практического использования новых стратегий управления показали, что их осуществление оказывается неэффективным, если в процессе проводимых реформ игнорируется явление организационной культуры.

Реформы, проводимые в организации, могут встретить сопротивление со стороны сотрудников, привести к росту конфликтности в организационной среде. Важно отметить, что при отборе кандидатов на вакантные должности необходимо учитывать соответствие иерархии ценностей нового сотрудника типу организационной культуры, поскольку это обусловит уровень принятия организационной культуры с его стороны и, следовательно, снизит конфликтность, улучшит социально-психологический климат и повысит эффективность работы организации в целом.

С другой стороны, сотрудники организаций заинтересованы в формировании такой культуры, в условиях которой они могут в полной мере реализовать свои способности, таланты, знания и умения. Из этого следует, что проблема формирования взаимоотношений в организации, эффективность управленческого взаимодействия напрямую зависит от организационной культуры.

Степень разработанности проблемы. В процессе анализа работ по проблеме организационной культуры было установлено, что исследование данного феномена в социальной психологии занимает одно из ведущих мест среди актуальных направлений научного поиска.

В социальной психологии разработано большое число подходов к изучению организационной культуры, накоплен богатый опыт её исследования (М. Армстронг, Э. Браун, А.Л. Журавлев, А.В. Карпов, В.В. Козлов, Р.Л. Кричевский, С. Мишон, Г. Морган, А.Н. Наумов, Ю.Г. Одегов, М. Пакановский, Г. Панфёрова, А.А. Погорадзе, В. Сате, В.В.Томилов, П. Штерн, Э.Шейн), построены типологии организационной культуры (Т.Ю. Базаров, М. Врие, Т. Дил, К. Камерон, А. Кеннеди, В.В. Козлов, Р. Куин, Д. Миллер, О.С. Причина, Ч. Ханди), выявлены содержание, функции и свойства организационной культуры (А.И. Агеев, И.В. Грошев, А.И. Пригожин, С. Роббинс, Т.О. Соломанидина, Э. Шейн), охарактеризованы особенности взаимодействия личности и группы (Л.И. Уманский, А.С. Чернышёв, С.В. Сарычев).

Несомненно, разрыв между идеально-типической сущностью теоретических конструкторов, которые переключаются в практические психотехнологии, и очевидной ограниченностью практического инструментария подтверждает постоянное развитие такого направления социальной психологии как обеспечение теоретического обоснования и практической реализации методов развития персонала.

На современном этапе диагностика и развитие персонала все чаще встраивается в общий консалтинг организаций. Деятельность социально-психологической службы организации не только и не столько направлена на отбор самых лучших или подходящих специалистов, но и на приведение в соответствие соотношения специалист – команда, специалист – организация. Этот новый подход ставит перед теоретиками, методологами и практиками в области социальной психологии новые задачи. Важно соотносить традиционные подходы с новыми задачами диагностики и формирования организационной культуры, выявить пути модификации существующих подходов, их сочетания друг с другом.

Итак, современные задачи социальной психологии в разработке проблем организационной культуры состоят в оценке вклада существующих подходов и уже намеченных путей их модернизации; выработки междисциплинарного подхода к разработке и использованию современных средств развития организационной культуры; интеграции диагностических процедур в кадровую политику, предложение путей решения «трудных» ситуаций в управленческом взаимодействии. Решение этих задач будет содействовать еще большей интеграции достижений психологической науки в практику управления и развития организаций. Эта цель представляется особенно актуальной для отечественной психологической теории и практики, разрыв между которыми составляет существенное препятствие развития социальной психологии.

Следует также подчеркнуть, что научные исследования образа организационной культуры с использованием метафорических методов отмечены в основном в рамках символического подхода (Б. Вильперт, К. Шульц).

Метафорическое моделирование является эффективным способом воздействия на персонал и его мотивацию. Оно позволяет спроектировать ситуацию таким образом, чтобы человек пришел самостоятельно к нужному выводу, изменил привычный стиль поведения, даёт возможность взглянуть на ситуацию с другой точки зрения и в целом трансформирует «коллективное сознание» организации и, соответственно, организационную культуру. Таким образом, обращает на себя внимание то, что метафорическое моделирование играет ключевую роль в развитии организационной культуры.

Все вышеотмеченные факты обуславливают актуальность изучения организационной культуры сотрудников и использования метода метафорического моделирования для повышения эффективности процесса ее принятия.

Проблема исследования заключается в разрешении противоречия между потребностью практики управления предприятиями в использовании ресурсов

организационной культуры и недостаточной разработанностью современных методов и средств развития данного феномена.

Целью исследования является выявление возможностей метафорического моделирования в формировании организационной культуры.

Объектом исследования выступает организационная культура сотрудников организации.

Предмет исследования – процесс формирования организационной культуры сотрудников на основе метода метафорического моделирования.

Гипотеза исследования.

Эффективным методом формирования организационной культуры сотрудников является метафорическое моделирование, направленное на изменение образа организации, системы отношений в ней, социально-психологического климата, отношения к труду и уровня профессиональной компетентности сотрудников.

Модели метафорического моделирования можно варьировать, изменяя отношение к организационной культуре, членам управленческой команды, корректируя стили поведения в организации.

Задачи исследования:

1. Осуществить анализ отечественных и зарубежных работ по проблеме организационной культуры и факторов ее эффективного формирования;

2. Обосновать необходимость применения метафорического подхода к исследованию организационной культуры;

3. Выявить факторы принятия организационной культуры сотрудниками организации;

4. Разработать программу формирования и коррекции образа организационной культуры на основе метода метафорического моделирования;

5. Исследовать эффективность метода метафорического моделирования в формировании организационной культуры.

Методологические и теоретические основы исследования:

В исследовании мы опирались на принцип системной организации психики человека (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов), принцип детерминизма (С.Л. Рубинштейн); работы в области субъектного подхода К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Брушлинского, С.Л. Рубинштейна; на когнитивный подход к рассмотрению организационной культуры А.Н. Занковского, У. Клейна, К. Смирнич, онтологический подход, заявленный в философии и психологии С.Л. Рубинштейном, обоснованный и развиваемый в исследовании социально-психологических явлений Н.И. Леоновым; концепцию организационного символизма Б. Вильперта и К. Шульца; положения о метафорическом моделировании организационной культуры Л.Н. Аксеновской, Н.М. Амосова, Э. Шейна; идеи, выдвинутые в рамках исследований управления и организационной культуры Д.А. Боровиковым, А.Л. Журавлевым, А.В. Карповым, Е.А. Климовым, В.В. Козловым, Р.Л. Кричевским; А.И. Пригожиным, О.А. Сапожниковой, Н.Н. Сулим; концепции взаимодействия

личности и группы (А.Л. Журавлев, Л.И. Уманский, А.С. Чернышёв, С.В. Сарычев).

Для решения поставленных задач и проверки гипотез применялся **комплекс взаимодополняющих методов исследования**: теоретические (анализ и обобщение философской, психологической и социологической литературы по проблемам развития организационной культуры); эмпирические (групповое и индивидуальное психодиагностическое обследование, констатирующий и социально-психологический эксперименты, опросный и проективный методы, включенное наблюдение, метод экспертных оценок, метод анализа продуктов деятельности).

Для оценки принятия организационной культуры использовались **следующие методики**: психобиографическая анкета, проективная методика «Моя организация», **тест цветовых отношений**, модифицированный к целям исследования; глубинное интервью относительно проблем организационной культуры (Ч. Хэнди), метод диагностики межличностных отношений (ДМО) - модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т.Лири в адаптации Л.Н. Собчик, метод метафорического моделирования организационной культуры. Профессиональные компетенции менеджеров были исследованы посредством общего теста управленческих способностей (ОТУС), разработанного в лаборатории диагностики и коррекции психического развития психологического института РАО.

Качественный и количественный анализ полученных данных осуществлялся с помощью методов математической статистики: непараметрического критерия U-Манна-Уитни; однофакторного дисперсионного анализа. Обработка данных проведена с помощью программы для обработки статистической информации SPSS 15.0 for Windows.

Достоверность полученных результатов обеспечивалась целостным подходом к изучаемой проблеме, методологической обоснованностью исходных теоретических положений, применением адекватного комплекса надёжных методов исследования, соответствующих его предметам и задачам, применением статистических методов при обработке и анализе результатов эмпирического исследования, репрезентативностью выборки.

Эмпирическая база исследования. Общий объём выборки составил 96 человек. Исследование проводилось в режиме мониторинга работы Центра оценки персонала в 2006-2009 гг. В качестве экспериментальной группы выступили специалисты управленческого резерва двух предприятий (банка «Возрождение» и Колэнерго г. Мурманск).

Основные результаты исследования, полученные лично соискателем, их научная новизна:

- уточнено представление о сущности метафорического подхода при исследовании проблемы организационной культуры;
- выявлены социально-психологические и личностные факторы принятия организационной культуры сотрудниками организации: согласованное представление о различных аспектах деятельности организации, понимание источ-

ников рассогласованности и следствий деструктивной организационной культуры; осознание своего отношения к организации, рефлексия положительных сторон организационной культуры, принятие ценностей и традиций организации; позитивные тенденции в межличностных отношениях и взаимодействии друг с другом;

- расширены представления о способах формирования и коррекции образа организационной культуры на основе метода метафорического моделирования;

- разработаны варианты использования метода метафорического моделирования на основе метафор отношения к организационной культуре и ее символам, членам управленческой команды, коррекции межличностных отношений в организации;

- разработана и научно обоснована программа формирования образа организационной культуры, направленная на принятие символов, ритуалов и традиций организации.

Теоретическая значимость работы заключается в том, что в исследовании определены возможности, типы метафорического моделирования в диагностике, анализе и формировании организационной культуры сотрудников предприятия; расширены представления о факторах принятия организационной культуры персоналом в условиях метафорического моделирования; показаны варианты социально-психологической технологии формирования и коррекции образа организационной культуры на основе метода метафорического моделирования.

Исследование вносит вклад в психологию управления персоналом, расширяет представления о методах формирования организационной культуры и командообразования.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные в исследовании данные используются диагностики персонала, соотнести её с другими сторонами участия психолога в кадровой политике организации, такими как консультирование руководителей и персонала, применение новой модели управленческого взаимодействия, планирование программ повышения квалификации на основе метафорического моделирования.

Положения, выносимые на защиту:

- сущность метафорического подхода при исследовании проблемы организационной культуры состоит в репрезентации в метафорических моделях субъективного восприятия организационной реальности и социально-психологического отношения сотрудников к организации;

- принятие или непринятие организационной культуры сотрудниками организации определяется следующими социально-психологическими и личностными факторами: согласованное представление о различных аспектах деятельности организации, понимание источников рассогласованности и следствий деструктивной организационной культуры; недостаточное осознание своего отношения к организации, когда сотрудник не может объяснить своего отношения к организации и не проявляет признаков дифференцированного отношения к

разным аспектам организационной культуры; низкий уровень рефлексии положительных сторон организационной культуры, отсутствие позитивной позиции к принятию ценностей и традиций организации; противопоставление ценностей сотрудников ценностям руководства и организации; принятие организации в целом, но непринятие сотрудников организации; противоречивые тенденции в межличностных отношениях и взаимодействии друг с другом, когда одновременно проявляются тенденции к лидированию, ответственности, независимости и потребность к сотрудничеству;

- технология метафорического моделирования включает следующие этапы: описание ситуации и ее метафорическое моделирование, восприятие ситуации и конструирование своего отношения к ней в символических моделях, моделирование образа организационной реальности, подбор метафоры для принятия организационной культуры и изменения своего отношения к ней; а также приемы и способы работы: подбор и конструирование метафор, мета-моделирование, групповая дискуссия, уточнение ценностей;

- варианты использования метода метафорического моделирования в формировании организационной культуры определяются следующими психологическими факторами: уровнем принятия организационной культуры сотрудниками; отношением к организационной культуре и ее символам, членам управленческой команды; характером межличностных отношений в организации; уровнем профессиональной компетентности сотрудников. В работе с персоналом были использованы следующие виды метафор: ориентационные, коммуникативные, культурные, управленческие и онтологические метафоры;

- разработана и научно обоснована программа формирования образа организационной культуры, направленная на принятие символов, ритуалов и традиций организации, включающая в себя индивидуальную и групповую работу по выявлению моделей сотрудников, репрезентирующих их понимание сущности организационной культуры; конструирование индивидуальных и общегрупповых моделей проблемного и желаемого состояний организационной культуры и действий, необходимых для перевода организации и её культуры из проблемного в желательное состояние; конструирование «внешних» моделей взаимодействия, позволяющих объективировать «общий смысл» в единых формах; формирование нового смыслового и ценностного единства организации;

- в результате проведенного социально-психологического эксперимента по формированию и коррекции образа организационной культуры на основе метода метафорического моделирования выявлена позитивная динамика в принятии целей и традиций организации (принимаются ценности организации, снижаются показатели недоверчивости традициям и символам организации, повышается уровень принятия организационной культуры); характере межличностных отношений в организации (усиливается стремление к ответственности и сотрудничеству), повышается самооффективность в профессиональной деятельности, формируется готовность к саморазвитию и самосовершенствованию в профессии, появляется уверенность в перспективах своего развития в профессии.

Апробация результатов исследования осуществлялась в ходе выступлений на Всероссийской научно-практической конференции Тверского государственного университета (2008), занятий со студентами Российского нового университета и Московского университета государственного управления. Основные результаты диссертации докладывались на заседании кафедры социальной психологии Московской открытой социальной академии, педагогики и психологии развития Курского государственного университета, а также нашли своё отражение в 6 научных публикациях автора.

Структура диссертации отражает логику, содержание и результаты исследования и состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка использованной литературы и приложения. Список литературы включает в себя 163 наименования, из них 11 – на иностранном языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность, определяются основные элементы научного аппарата исследования: объект, предмет, цель, задачи, гипотеза, методы, эмпирическая база; отражены научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; сформулированы основные положения, выносимые на защиту; отмечаются данные по апробации и внедрению результатов исследования в практику.

В первой главе «Теоретические подходы к исследованию факторов принятия организационной культуры предприятия» направлена на раскрытие сущности организационной культуры и обоснование использования метода метафорического моделирования в формировании данного феномена.

В данной главе излагаются различные подходы к трактовке понятия «организационная культура», ее классификации, виды, выделяемые в социальной психологии.

В современной социальной психологии организационная культура исследуется в рамках следующих теоретических подходов: феноменологического, в котором она выражена как система смыслов принятых и разделяемых в данной группе в данное время, совокупность определённых устойчивых форм поведения (П. Бергер, М. Луи, А. Петтигрю, С. Роббинс, Д. Сильверман); рационально-прагматического, где она рассматривается как атрибут организации (И. Ансофф, Т. Питерс, Р. Уотерман); когнитивного, описывающего оргкультуру через смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка (М. Иннес, Э. Куммеров, С. Московичи); символического, представляющего организационную культуру как систему, наделённую значениями (Б. Вильперт, К. Шульц); онтологического, рассматривающего человека через онтологическую реальность, где оргкультура выступает разновидностью этой реальности (С.Л. Рубинштейн, Н.И. Леонов, Д.А. Боровиков), метафорического, в котором она представлена через метафорические образы сотрудников (Г. Морган, С. Мишон, П. Штерн).

В результате оказалось возможным рассматривать оргкультуру как сложную систему (системный подход), как самоструктурирующуюся, самоорганизующуюся систему (синергетика), как знаково-символическую систему (семио-

тика), как текст и герметический универсум, доступный пониманию и интерпретации (герменевтика). При этом понимание и интерпретация являются психологическими механизмами трансформации всякой культуры реализации субъект-субъектных отношений.

Одним из важных подходов в контексте нашего исследования является метафорический, который рассматривает организационную культуру через образ организации, где культура является выражением человеческого сознания, а сама организация описывается в идеальных, символических образах. Культура – это один из способов представления организационной реальности, образа жизни членов организации: их убеждений, ценностей, норм поведения, табу, ритуалов, отношении к труду и организации в целом, в социально-психологическом климате организации. Основным регулятором организационной культуры являются ценности как смысловые системы, поскольку они подвергаются наибольшему воздействию со стороны организации.

В ходе теоретического анализа были выделены следующие функции организационной культуры: профилирующая, адаптивная, защитная, познавательная, ценностно-образующая, коммуникационная, нормативно-регулирующая, мотивирующая, инновационная, стабилизационная, общественной памяти.

Организационная культура обладает рядом свойств: динамичностью, системностью, структурированностью, относительностью, разделяемостью, неоднородностью.

Основанием для выделения типов организационной культуры являются: типы деятельности (Т.Ю. Базаров), феномен распределения власти и связанные с ним ценностные ориентации личности (Ч.Ханди), поведение работников по отношению к клиентам (Ю.Д. Красовский), степень объектной направленности, отношение к рынку, признак познаваемости, целеполагание, динамичность (О.С. Причина), взаимодействие организации и внешней среды (Т. Дил, А. Кеннеди).

Следующей задачей нашего исследования было изучение совокупности параметров, определяющих ядро феномена организационной культуры: содержание, структуру и факторы её принятия персоналом.

В процессе рассмотрения содержания, структуры организационной культуры и факторов её принятия персоналом, было обнаружено, что существует ряд подходов к выделению элементов и характеристик организационной культуры, составляющих её содержание: трёхуровневая структура оргкультуры Э. Шэйна, где она структурно представлена артефактами, провозглашаемыми ценностями и базовыми представлениями; десяти компонентная система оргкультуры Ф. Харриса и Р. Морана, объединяющая основные характеристики организации; концепция пяти подсистем А.И. Пригожина и А.А. Погорадзе, которая включает в себя идеологемы, управленческие установки, правила, обыкновения и нормы; концепция четырёхслойной «луковицы» Н.Г. Панфёровой, в которой организационная культура выражается в символических внешних аспектах, традициях и ритуалах, нормах и правилах, а её сердцевина (четвёртый самый глубокий слой) выражена системой ценностей.

В социальной психологии и психологии менеджмента были предложены также и другие варианты структуры исследуемого феномена: шестикомпонентная модель организационной культуры, которая включила в себя миссию организации, выполняющую функцию объединения работников (А.В.Гусаров, С.Е.Чернов), ценности и мотивы направляющие, смыслообразующие и побуждающие персонал к трудовой деятельности (У. Оучи, Ф. Хофстеде); принятие правил и норм организации, регулирующие трудовую деятельность работников (О.А. Очарков), коммуникации и отношения в организации, проявляющиеся в социально-психологическом климате и координирующие деятельность персонала (Б.Д. Парыгин, О.И. Жданов,); культура труда, обеспечивающая необходимыми условиями и средствами профессиональную деятельность работников, а также символы организации как образы организационной культуры, презентующие степень её принятия работниками организации (О.А. Очарков).

В диссертации также были рассмотрены факторы, формирующие оргкультуру в целом и обуславливающие её принятие персоналом.

Факторы, формирующие оргкультуру, рассматривались Э. Шейном, который выделял группу первичных, связанных в основном с взаимоотношениями руководства и сотрудниками и группу вторичных факторов, отражающих различную атрибутику организации. Рассматриваемый тип факторов изучался также О.А. Очарковым, среди которых он выделяет три группы: личностно-поведенческие, структурно-нормативные и внешние.

Факторы, обуславливающие принятие организационной культуры персоналом были выделены Д.А. Боровиковым на основе анализа психосемантических пространств. К ним он отнёс показатели комфорта, общительности, прибыльности и положительных эмоций; показатели коллективности, самореализации, уровня стабильности и активности организации; взаимопомощи сотрудников и конфликтности.

Следующая задача исследования состояла в рассмотрении сущности метафорического подхода и возможностей его использования в формировании организационной культуры предприятия. В диссертации были проанализированы понятия «модель», «моделирование», «метафора», «метафорическое моделирование».

В научной литературе часто используется термин "модель" и «моделирование» в статусе метафоры. Моделирование является общим методом для многих наук, в том числе и для психологии. Моделирование – мысленное построение идеальных моделей тех или иных явлений, процессов и их изучение в различных условиях. Под моделью в широком смысле понимают мысленно или практически созданную структуру, воспроизводящую часть действительности в упрощенной и наглядной форме. В более узком смысле термин "модель" применяют тогда, когда хотят изобразить некоторую область явлений с помощью другой, более хорошо изученной, легче понимаемой. Таким образом, в этих двух случаях под моделью понимается либо конкретный образ изучаемого объекта, в котором отображаются реальные или предполагаемые свойства, строение и т.д., либо другой объект, реально существующий наряду с изучаемым и

сходный с ним в отношении некоторых определенных свойств или структурных особенностей.

Понимание модели как метафоры особенно плодотворным является и в исследовании феноменов культуры и ее функций, поскольку включает в себе необходимый элемент абстракции, который, не исключая полиморфности термина "модель", вместе с тем указывает на содержащиеся в нем определенные логические моменты.

Метафорическое моделирование является универсальным и очень эффективным способом воздействия на организационную культуру сотрудников. Оно позволяет спроектировать ситуацию таким образом, что человек самостоятельно приходит к нужному выводу без сопротивления и протеста.

Исключительна роль метафоры в смыслообразовании и смыслопреобразовании, что дает прямой выход на решение проблем взаимопонимания в процессах управленческого взаимодействия. Выявляя организационные, управленческие метафоры и работая по их изменению, мы получаем возможность изменять "коллективное сознание" организации и, соответственно, организационную культуру.

Обзор различных теорий метафоры сделан О.М. Бессоновой. Автор выделила четыре направления в исследованиях метафоры: 1) теории семантического сдвига (В. Шиблз, В. Урбан, 1. Коэн, А. Маргалит); 2) интрактивная теория метафоры (И. Ричардс, М. Блэк); 3) теория концептуальной метафоры (Дж. Лакофф, М. Джонсон); 4) когнитивная теория метафоры.

В контексте нашего исследования особую актуальность приобретает возможность использования метафоры как способа познания идеального мира, получения новой информации о системе отношений в организации.

Начиная с 30-х гг. XX века метафора изучается не только филологами и лингвистами, но и психоаналитиками, методологами науки, культурологами, психологами, антропологами и другими специалистами.

Язык представляет собой систему, находящуюся в постоянном преобразовании. Метафора в этой системе понимается как универсальный механизм семантических изменений, обеспечивающий включение новых объектов в культурно-языковой контекст путем выработки номинаций и раскрытия их существенных свойств. Акт метафорического творчества – деятельности, направленной на создание новых значений объектов, - лежит в основе многих семантических процессов.

Анализируя рост интереса к метафоре различных наук, связанных с изучением сознания, следует отметить, что метафора с недавнего времени стала восприниматься как средство, способствующее пониманию основ мышления, процессов создания образа мира. Исследователи особенностей метафоры (Н.Д. Арутюнова, 1984; В.Г. Гак, 1992; В.Н. Телия, 1990) считают, что мышление обращается к метафоре, когда нет готовых средств обозначения, объяснения, создания образов и смыслов. Развитие образного мышления, решение творческих задач невозможно без использования явления, помогающего представить идеальный объект материальным, способным восприниматься и отражаться в соз-

нении. Таким явлением и выступает метафора, процесс создания которой всегда связан с наличием некоторой проблемной ситуации со многими переменными факторами, что позволяет считать его творческим процессом, а метафору – психологическим явлением.

Вместе с тем, до недавнего времени попытки обращения к метафоре как области психологического знания были достаточно редки, хотя ее возможности как средства развития творческого потенциала растущего человека, как механизма, участвующего в создании новых значений, способствующего решению познавательных и межличностных проблем, значительно обширнее, представленных в современной системе технологий развития.

Современная наука не располагает единой точкой зрения на сущность метафоры как психологического явления, поэтому имеет место ряд тенденций изучения метафорического значения с позиций его понимания: когнитивная, прагматическая (контекстуальная), семантическая, интеракционистская, сравнительно-фигуративная, образно-эмотивная. Существуют два принципиально различающихся направления относительно структуры метафоры: семантическое - выделяют буквальное и переносное значение метафор (М. Блэк, 1980) и прагматическое - критикуют представление о её двойном значении (Д. Дэвидсон, Дж. Серль, 1990).

При изучении метафоры рассматривают обширный список её функций, среди которых выделяют следующие: номинативная, информативная, стилеобразующая, жанрообразующая, эмоционально-оценочная, познавательная и другие (В.К. Харченко, 1984). Основная психологическая функция метафоры – обеспечить процесс понимания как познавательного процесса, включающего мышление, эмоционально-чувственную сферу и интуицию. Понимание не является принципиально отличным от мышления самостоятельным психическим процессом: понимание – это компонент мышления, один из образующих его процессов, который происходит при взаимодействии чувственного и рационального компонентов мышления. Психологическая сущность понимания рассматривается как процесс сопоставления новой информации с информацией, уже существующей у субъекта. Момент установления существенного сходства, общности, важной для субъекта, является моментом понимания; выявление общности в сравниваемых объектах выступает актом метафоризации. Создание метафоры через такие логические операции, как сравнение и аналогизирование с участием воображения, реализует функцию понимания как сложного психического процесса. Эффективность понимания через метафору обусловлена ее психологической сущностью – способностью активизировать эмоциональную и интеллектуальную сферы.

Термин «метафора» амбивалентен: речь идет как о результате - метафорическом значении, так и о самом процессе метафоризации. Поскольку на первый план выдвигается познавательная функция метафоры, связанная с её ролью в раскрытии существенных свойств объектов, в формировании новых понятий, в расширении концептуального освоения мира, то, значит, процесс создания метафор является творческим процессом. Результат этого процесса – метафора -

зависит от индивидуального опыта субъекта и проявляется как ответная реакция на изменения в окружающем мире, системе потребностей и ценностей.

Объединяя в себе логическое и чувственное восприятие мира, метафора решает противоречия, возникающие при его познании. Выделяют следующие механизмы создания метафор: установление отношения подобия между разными реальностями; оперирование образами; допущение о возможности подобия; построение ассоциаций; слияние образа и значения (Н.Д. Арутюнова, 1987; В.Н. Телия, 1986).

Механизм конструирования метафор можно представить как ряд мыслительных операций: 1) возникновение авторского замысла и поиск объекта (основания метафоры), позволяющего автору выразить свою идею; 2) выбор вспомогательного объекта – образного компонента (пробуждение образно-ассоциативных комплексов); 3) синтез – создание в воображении «идеальной реальности» для получения нового смыслового результата с многоплановыми ассоциациями (Л.И. Шрагина, 2002). Процесс создания метафоры состоит из последовательных творческих этапов и предполагает наличие у автора качеств, являющихся компонентами продуктивного мышления. Эти компоненты при конструировании метафоры позволяют использовать этот процесс как показатель творческих способностей.

Процедура моделирования будет заключаться в преобразовании одного семиотического текста (внутренних моделей взаимодействия) в другой семиотический текст (преобразованную внутреннюю модель взаимодействия).

Метафорическое моделирование в литературе определяется как метод построения и преобразования моделей объектов, процессов и состояний путем подбора и конструирования метафор, отражающих уникальность связей общепринятого смысла моделируемого с субъективными смыслами моделирующего (М.Д. Аpter).

Безусловное преимущество метафорического моделирования заключается в возможности моделировать "целое". При этом части "схватываются" и оцениваются имплицитно. Движение от целого к частям является естественной стратегией познавательной деятельности, базирующейся на закономерностях умственного развития.

Опыт использования метафорического моделирования в литературе описан С.Т.Вайманом. Суть процедуры метафорического моделирования автор передает через термин "синтезирующий анализ" и отмечает щадящую, "терапевтическую" сущность такого подхода к исследованию текста в противоположность подходу "хирургическому". В терминах современной практической психологии метафорическое моделирование наиболее отвечает критерию модельного познания.

При проектировании метода метафорического моделирования выделяют следующие принципы: 1) принцип объективного соответствия модели оригиналу (основа процесса моделирования задается самой объективной структурой исследуемого фрагмента реальности); 2) принцип экстраполябельности модельной информации (подразумевает перенос информации, полученной на существ-

венно более простой, чем реальный объект, модели, на сам оригинал); 3) принцип верифицируемости модельной информации (подразумевает наряду с созданием моделей выработку способа ее формализации и проверки на адекватность); 4) принцип этажности модельной обработки информации для сложных систем (при этом "этажи" есть уровни обработки информации) (94, С 465-466; 5, С. 18).

Социально-психологическое моделирование предопределяет выбор социально-психологического феномена в качестве моделиобразующего параметра. Моделируя организационную культуру как вид социального взаимодействия, мы опираемся на понимание организационной культуры как системы отношений и системы смыслов.

Отсюда моделиобразующим параметром мы выбираем социально-психологическое отношение человека с человеком. Репрезентируя в метафорических моделях субъективное восприятие организационной культуры, мы, прежде всего, учитываем отношение работников к различным компонентам культуры.

В психологической науке выделяют следующие типы технологий моделирования: многозвенную, интенсивную, медиационную. Социально-психологическое моделирование как познавательно-преобразовательная процедура имеет свою программу, реализующуюся во времени в виде последовательно осуществляющихся действий и, таким образом, может рассматриваться как технологическая цепочка.

Общей целью применения данного метода в работе с организацией является конкретизация проблемного поля и определение основных элементов решения проблемы.

Во второй главе «Эмпирическое исследование эффективности метода метафорического моделирования в формировании организационной культуры сотрудников» описаны организация и методы исследования; представлены результаты первого (констатирующего) и второго (формирующего) этапов исследования; изложена программа формирования образа организационной культуры на основе метода метафорического моделирования.

Экспериментальное исследование включало в себя **ряд этапов**.

1. На этапе констатирующего эксперимента выявлены особенности, сложившиеся к моменту исследования организационной культуры сотрудников, определена совокупность структурных компонентов и их иерархия. Показатели организационной культуры оценивались с помощью методик, указанных на с. 6 автореферата. Осуществлены статистическая обработка и качественный анализ полученных данных.

2. Подготовка и проведение социально-психологического эксперимента, направленного на формирование организационной культуры на основе метода метафорического моделирования.

Социально-психологический эксперимент включал следующие этапы:

- теоретический: определение проблемы, цели, объекта и предмета исследования, его гипотезы и задач;

- методический: разработка программы исследования, определение совокупности методов и методик исследования, обработки полученных результатов, создание экспериментальной программы формирования организационной культуры - проведение эксперимента. В ходе эксперимента изучалась эффективность совокупности приемов и средств метафорического моделирования с целью развития организационной культуры;

- аналитический: качественный и количественный анализ, интерпретация полученных данных.

3. Проведение итогового ретеста с целью выявления эффекта воздействия совокупности приемов и средств метафорического моделирования на развитие организационной культуры сотрудников.

Проведен сравнительный анализ данных, полученных до и после реализации экспериментальной программы формирования организационной культуры с использованием метода метафорического моделирования, а также статистическая обработка, анализ и интерпретация результатов.

Целью экспериментальной программы стало выявление возможностей метафорического моделирования в формировании организационной культуры сотрудников.

В задачи программы вошли:

- формирование представлений сотрудников об организационной культуре компании, осознанию своего отношения к организации;
- сплочение коллектива вокруг целей компании, формирование потребности к сотрудничеству;
- развитие чувства принадлежности и значимости личного вклада, принятию ценностей сотрудников и руководства и организации;
- рефлексия положительных сторон организационной культуры и позитивной позиции к принятию ценностей, традиций и символов организации;
- создание благоприятного социально-психологического климата коллектива;
- согласованное представление о различных аспектах деятельности организации, пониманию источников расхождений.

Метод метафорического моделирования в исследовании осуществлялся в два этапа: 1) теоретико-прекритерийный (концепция моделирования) и 2) практический (программа моделирования). Технология метафорического моделирования методически дополнялась, т.е. сотрудникам предоставлялась возможность выбора средств достижения цели. На этом этапе исследования нами использовались следующие приемы и способы метафорического моделирования: а) подбор и конструирование метафор; б) мета-моделирование; в) групповая дискуссия; г) уточнение ценностей.

Работа с сотрудниками строилась на основе проведения групповых и индивидуальных сессий. Индивидуальная работа («анализ») был направлен на: выявление внутренних моделей участников совместной управленческой деятельности, репрезентирующих их понимание сущности организационной культуры, характер управленческого взаимодействия, его способов и целей, а также

отношения к ним; актуализацию внутренних моделей, репрезентирующих представления участников совместной управленческой деятельности о желаемом состоянии организационной культуры; формирование модельных представлений о способах перехода от проблемного к желательному состоянию оргкультуры.

Групповая работа («синтез») направлена на: конструирование «внешних» (общегрупповых) моделей проблемного и желаемого состояний организационной культуры и действий, необходимых для перевода организации и её культуры из проблемного в желательное состояние (фаза создания «общего смысла» происходящего); конструирование «внешних» моделей взаимодействия, позволяющих объективировать «общий смысл» в единых формах (программирование); формирование нового смыслового и ценностного единства организации на уровне управленческой команды в ходе командного модельного эксперимента, в котором программа нового взаимодействия и нового организационного поведения «проигрывается» с целью прогнозирования возможных последствий их использования. При использовании метода метафорического моделирования, обычная логика регулятивного цикла несколько меняется, и некоторые его этапы совмещаются (например, диагностика и вмешательство). Общей целью применения данного метода в работе с организацией является конкретизация проблемного поля и определение основных элементов решения проблемы.

При осуществлении программы, была проведена подготовительная работа, целью которой являлась передача собственных интерпретаций своего поведения другим членам команды.

Для реализации программы были внедрены особые формы работы с управленческим персоналом (менеджерами). В нашем случае это сочетание интервью, диагностики персонала (проективные методики и тесты), тренинга, которые были интегрированы нами в программу повышения мотивации и принятия организационной культуры менеджерами. Её содержательной частью стало принятие менеджерами корпоративных ценностей, традиций и норм, формирование эффективных приёмов межличностного взаимодействия с помощью метафор.

Методика работы с метафорой состояла в следующем: описание ситуации её метафорическое моделирование, восприятие ситуации и конструирование своего отношения к ней в символических моделях, моделирование образа организационной реальности, подбор метафоры для принятия организационной культуры и изменения своего отношения к ней. В работе с персоналом были использованы следующие виды метафор: ориентационные, коммуникативные, культурные, управленческие и онтологические метафоры.

В процессе метафорического моделирования каждый из участников обнаружил в себе необходимый ресурс для изменения образа организационной культуры, способность и готовность увидеть в ситуации иной смысл и сделать шаги навстречу партнерам.

Процедура метафорического моделирования позволила сотрудникам диссоциироваться от ситуации, привычных восприятий и действий. В результате

каждый из них, создав образ ситуации и образ организационной культуры, получил возможность управлять этими процессами через их модели.

Исследование эффективности использования метода метафорического моделирования в формировании организационной культуры сотрудников осуществлялось по следующим направлениям (линиям):

1) изучение динамики развития принятия миссии и целей организации, которые содержат в себе идеологию фирмы, деловое кредо и цели организации;

2) исследование динамики изменения отношения к традициям, символам организации, социально-психологического климата;

3) анализ особенностей формирования организационной культуры у сотрудников с разным уровнем эффективности труда.

Полученные в ходе эмпирического исследования результаты выявили основные проблемы в принятии организационной культуры. Наиболее выраженными из них являются: согласованное представление о различных аспектах деятельности организации, понимание источников расогласованности и следствий деструктивной организационной культуры; недостаточное осознание своего отношения к организации, когда сотрудник не может объяснить своего отношения к организации и не проявляет признаков дифференцированного отношения к разным аспектам организационной культуры; низкий уровень рефлексии положительных сторон организационной культуры, отсутствие позитивной позиции к принятию ценностей и традиций организации; противопоставление ценностей сотрудников ценностям руководства и организации; принятие организации в целом, но непринятие сотрудников организации; противоречивые тенденции в межличностных отношениях и взаимодействии друг с другом, когда одновременно проявляются тенденции к лидированию, ответственности, независимости и потребность к сотрудничеству.

Анализ результатов исследования (по методике Ч. Хэнди) позволил выделить разные уровни принятия организационной культуры сотрудниками.

Было выделено пять вариантов принятия ценностей организации и релевантности внутренней организационной культуры той организационной культуре, которая идентифицируется руководителями организации.

Первый вариант состоит в принятии организационной культуры, эмоционально позитивном отношении к организации, но неспособности мотивировать свое отношение к организации.

Второй вариант характеризуется непринятием организации, негативизме в отношении как организации, так и взаимодействия с коллегами и руководством, а также не выработанной рефлексии относительно того, что именно не нравится в организации.

Третий вариант состоит в принятии организации и хорошо структурированной системы обоснования своего отношения к организации.

Четвертый и пятый варианты представляют собой рефлексивное и обоснованное непринятие организационной культуры, однако отличаются основанием непринятия. Если в четвертом варианте сотрудник распознает конфликт ме-

жду организационной культурой и своими ценностями, то в пятом – основным доводом становится деструктивная организационная культура, которая, по мнению сотрудника, не может составить надежную основу интеграции в пространство организации.

В целом уровень принятия организационной культуры на всех уровнях изменился позитивно. Изучение факторов, влияющих на степень принятия организационной культуры показал, что 67% испытуемых понимают и принимают требования организации и ее ценности (на констатирующем этапе такой уровень продемонстрировали 21,89 % сотрудников); 25 % участников экспериментальной группы принимают ценности организационной культуры, эмоционально позитивно относятся к организации, но недостаточно осознанно мотивируют свое отношение к организации (до воздействия таких испытуемых было 61%). В начале эксперимента 14,0 % испытуемых обнаружили низкий уровень принятия организационной культуры, конфликт между организационной культурой и личностными ценностями (после воздействия таких сотрудников стало 5,2 %).

Анализ результатов эксперимента показал, что увеличилось количество сотрудников, которые принимают разные уровни организационной культуры и согласуют их со своими ценностями, стремятся к тому, чтобы деятельность организации была понятна всем, кто в ней работает и за ее пределами, не испытывают психологических затруднений при введении новшеств и изменений в организационной культуре, поскольку сами являются носителями новых тенденций.

Менее проблемной стала и та группа специалистов, которая принимала организацию в целом, но не принимала людей, которые работают рядом с ними. В данной группе наблюдался высокий уровень согласованности между пробелами компетенции и осознанным отношением к оргкультуре. Их менеджерская компетенция значительно повысилась, пробелы стали чаще актуализироваться, особенно в критических ситуациях.

Как показало исследование, большинство участников экспериментальной группы обнаружили нерелексивное принятие организации, разные мотивационные установки: преданность не столько организационной культуре, сколько ее миссии, стремление соотносить свои идеалы с интересами организации, пренебрежение объективными ограничениями в развитии организации, отождествление организации в первую очередь с кадрами, принятие организационной культуры с целью достижения карьерного роста, сопротивление изменениям и поддержание сложившихся традиций.

Низкий уровень принятия организационной культуры обусловлен неудовлетворенностью сложившимися отношениями с коллегами и с доминированием мотивации только на личный профессиональный успех.

Профессиональные компетенции и культура труда менеджеров были исследованы с помощью общего теста управленческих способностей (ОГУС), разработанного в лаборатории диагностики и коррекции психического развития

психологического института РАО. Уровни развития профессиональных компетенций представлены в таблице 2.

По данным констатирующего эксперимента испытуемые недостаточно осознают свое отношение к организации, соотнесение данных по отношению к организации, степени осознанности этого отношения и общему уровню профессиональной компетенции показало отсутствие корреляции ($R_s = 0,05$). Недостаток рефлексии, который проявляется в том, что сотрудник не может объяснить своего отношения к организации и не проявляет признаков дифференцированного отношения к разным аспектам организационной культуры, наблюдается у 57 специалистов. Из них у 20 наблюдается низкий уровень компетенции по основным требованиям к деятельности менеджера. Угловое преобразование Фишера подтверждает статистическую значимость различий на уровне $p < 0,01$. В то же время статистически значимой связи между высоким уровнем рефлексии и высоким уровнем компетенции не было обнаружено ($R_s = 0,17$).

Однако была обнаружена связь между пониманием недостатков организационной культуры и осознанием своего вклада в профессиональную деятельность. Также опыт непринятия организационной культуры тесно связан с осознанием деструктивной и плохо функционирующей организационной культурой. Несмотря на различия в уровнях компетенции, специалисты, не принимающие организационную культуру, показывают высокий уровень осознания своей позиции относительно организации.

Таблица 2.

Уровни развития профессиональных компетенций менеджеров, n = 96

Уровни развития профессиональных компетенций менеджеров	Уровни развития профессиональных компетенций (абс. кол)		Показатели уровней развития профессиональных компетенций (в %)	
	1 срез	2 срез	1 срез	2 срез
Высокий	19	27	19,8	28,1
Средний	57	64	59,4	66,7
Низкий	20	5	20,8	5,2

Соответственно, среди тех, кто полностью принимает организацию, половина не может обосновать свое отношение, и в ходе глубинного интервью указывает исключительно на высокий уровень эмоциональной включенности в жизнь организации, при этом пробел рефлексии нельзя объяснить ни стажем работы (специалисты работают в организации более 4 лет), ни уровнем компетенций, когда они демонстрируют средне-высокий уровень менеджерских компетенций.

Можно также сделать вывод о том, что рефлексия относительно негативных сторон организационной культуры формируется быстрее и носит многие признаки стихийно складывающейся компетенции, чем рефлексия положительных сторон.

Стаж работы на предприятии влияет на отношение к оргкультуре. Чем меньше стаж, тем менее представлено обоснование своего отношения к организации и ее культуре (угловое преобразование Фишера, $p < 0,05$).

Группа специалистов, которые принимают разные уровни организационной культуры и согласуют их со своими ценностями, невелика, и в этой группе можно выделить тех, кто понимает, почему поддерживает культуру, и тех, кто при полной поддержке, не может определиться с обоснованием своей позиции.

В процессе анализа результатов исследования по методике ОТУС была обнаружена динамика в отношении к организационной культуре у сотрудников с разным уровнем профессиональной успешности (см. таблицу 3).

Специалисты, которые отличаются устойчивым позитивным отношением к коллегам и команде, но не принимают организацию, характеризуются и высоким уровнем менеджерских компетенций, и высоким уровнем обоснования своей позиции. Ценность позитивного взаимоотношения, присущая этим специалистам, встраивается в некую альтернативную локальную организационную культуру, которая противостоит обобщенному образу организации. Противопоставление ценностей сотрудников ценностям руководства и организации некоторое время позволяет этим сотрудникам удерживать мотивацию труда – однако существует риск выгорания этих сотрудников в силу нарастания противоречия между ценностями, которым следует профессионалы, и теми ценностями, которые они распознают как ценности организации.

Таблица 3.

Дифференциация групп испытуемых по соотношению уровня достигнутых результатов и отношению к организации (до и после формирующего эксперимента) (n=96)

Описание кластера	После воздействия		До воздействия	
	Абс.	%	Абс.	%
Высокий уровень результатов, степень принятия организации от 14 до 16	26	27,5	5	5,2
Средний уровень результатов, степень принятия организации от 14 до 16	22	22,5	7	7,31
Средний уровень результатов, степень принятия организации от 10 до 14	10	10	28	29,16
Средний уровень результатов, степень принятия организации от 14 до 16	12	12,5	3	3,13
Средний уровень результатов, степень принятия организации от 10 до 14	12	12,5	29	30,2
Низкий уровень результатов, степень принятия организации от 14 до 16	8	8,5	5	5,2
Низкий уровень результатов, степень принятия организации от 10 до 14	2	2,5	18	18,75

Низкий уровень результатов, степень принятия организации от 14 до 16	4	4,0	1	1,05
--	---	-----	---	------

Проблемной можно считать и довольно многочисленную группу специалистов, которые принимают организацию в целом, но не принимают людей, которые работают рядом с ними. В этой группе наиболее значительна группа тех, кто не может обосновать свое отношение к организации, а также средний показатель менеджерский компетенций – самый низкий в сравнении с другими группами. Таким образом, в данной группе наблюдается высокий уровень согласованности между пробелами компетенции и сформированностью осознанного отношения к организации. Лояльные к руководству и организации в целом, эти специалисты не проявляют той или иной степени принятия своих коллег и клиентов организаций. Также их менеджерская компетенция характеризуется разнообразными пробелами – но эти пробелы не всегда могут быть актуализированы, особенно в ситуации, когда лояльность организации имеет большее значение, чем способность выполнять задания эффективно.

Отдельную группу составляют специалисты, которые не удовлетворены организацией, взаимодействием с коллегами и при этом обосновывают свое отношение к организации. Большинство из них обладает средним уровнем компетенций. В то же время, из-за конфликта ценностей эти специалисты не реализуют все свои ресурсы в рамках профессиональной деятельности.

Для интегрированной оценки степени принятия организационной культуры мы использовали тест цветовых отношений. Показатели по ЦТО позволяют выявить соотношение между принятием себя в разных ролях и принятием организации. Эти соотношения приобретают особую значимость при оценке персонала на разных стадиях интеграции в организационное пространство. Они также информируют о принятии правил и норм поведения в организации. Результаты исследования по данной методике представлены в таблице 4.

Таблица 4.

Характеристика уровней принятия менеджерами организационной культуры (в %), n = 96

Уровни принятия организационной культуры	Показатели принятия организационной культуры	
	1 срез	2 срез
Специалист принимает все уровни культуры	10	27,5
Специалист принимает нижние этажи и не доверяет всей организации	5	3
Специалист принимает некоторых членов команды и подразделение	15	31
Специалист принимает только некоторых членов команды	25	21
Специалист принимает организацию и подраз-	17,5	12,5

деление, в котором работает, в большей степени, чем команду и специалистов		
Специалист не принимает все уровни профессионального окружения	27,5	5

В ходе исследования были выявлены следующие варианты:

- специалист принимает все уровни (организацию, подразделение, команду) и окрашивает их предпочитаемыми и умеренно предпочитаемыми цветами – непротиворечивая структура принятия места работы – начало эксперимента – 10% и 27,5 % всех участников на завершающем этапе;
- специалист принимает нижние этажи (команду и некоторых членов команды) и не принимает верхние (организация в целом и/или подразделение) – специалист полагается на силы конкретных профессионалов и не доверяет всей организации, 5% и 3% соответственно;
- специалист принимает некоторых членов команды и подразделение, но, например, команду не принимает (стремление выстроить отношения по другому, конфликт между желанием взять на себя роль лидера и страхом сделать это), (15% и 31%);
- специалист принимает только некоторых членов команды, все остальные уровни скорее не принимаются в той или иной степени, чем принимаются, 25% и 21% соответственно;
- специалист принимает организацию и подразделение, в котором работает, в большей степени, чем команду и специалистов (недоверие и отгороженность от людей и принятия решений в неоднозначной ситуации), (17,5% и 12,5%);
- специалист не принимает все уровни профессионального окружения, (27,5% и 5%)

Рисуночная методика «Моя организация» позволяла выяснить, насколько позиция специалиста относительно организации обдумана, а организационная культура осознана как источник или ограничение профессионального развития специалиста. Данные по рисуночной методике уточнялись в ходе глубинного интервью, разработанного на основе типизации организационных культур Ч. Хэнди. По результатам проведения данной методики были выявлены следующие варианты отношения к организации: согласованное представление о различных аспектах деятельности организации, понимание того, что конструирует культуру организации, рефлексия направлена на позитивные стороны организации, 17,5%; понимание источников рассогласованности культуры организации и следствий деструктивной организационной культуры, рефлексия направлена на негативные стороны организации, 60%; пробелы в понимании организационной культуры, формализованное отношение к организационной культуре 22,5%.

Анализ результатов исследования по методике межличностных отношений (ДМО) показал, что в процессе эксперимента усилилось стремление к лидерству, ответственности и сотрудничеству, менее выражены показатели по-

корности и недоверчивости. Различия между показателями в экспериментальной группе до и после воздействия определялись по критерию Манна-Уитни.

Общие показатели изменения межличностных отношений испытуемых представлены в таблице 5.

Таблица 5.

Показатели выраженности межличностных отношений испытуемых (n=96)

	Показатели выраженности межличностных отношений по шкалам ДМО							
	1	2	3	4	5	6	7	8
До воздействия	8,86	7,05	8,57	5,67	4,24	4,62	7,86	11,29
После воздействия	11,1	8,9	7,77	5,76	4,26	4,33	7,62	8,66
Критерий значимости	0,01	0,03	0,31	0,38	0,86	0,75	0,91	0,01

1- властный, лидирующий; 2- независимый-доминирующий; 3 - прямолинейный – агрессивный; 4 – недоверчивый-скептический; 5 - покорный-застенчивый; 6- зависимый-послушный; 7 – сотрудничающий-конфиденциальный; 8 – ответственный-великодушный.

В целом можно утверждать, что разработанная технология метафорического моделирования способствует эффективному развитию организационной культуры сотрудников.

В заключении диссертации представлены общие выводы по работе, подтверждающие гипотезу и состоятельность положений выносимых на защиту, а также намечены перспективы дальнейшего исследования проблемы.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ВЫВОДЫ

1. Теоретический анализ литературы по проблеме формирования организационной культуры показал, что разрешение данной проблемы возможно в рамках метафорического подхода, который позволяет осуществлять репрезентацию организационной культуры в метафорических моделях.

2. Выявлено, что технология метафорического моделирования включает следующие этапы: описание ситуации и ее метафорическое моделирование, восприятие ситуации и конструирование своего отношения к ней в символических моделях, моделирование образа организационной реальности, подбор метафоры для принятия организационной культуры и изменения своего отношения к ней; приемы и способы работы: подбор и конструирование метафор, мета-моделирование, групповая дискуссия, уточнение ценностей.

3. Представлена программа формирования образа организационной культуры, направленная на принятие символов, ритуалов и традиций организации, включающая в себя индивидуальную и групповую работу по выявлению моделей сотрудников, репрезентирующих их понимание сущности организационной культуры; конструирование индивидуальных и общегрупповых моделей проблемного и желаемого состояний организационной культуры и дейст-

вий, необходимых для перевода организации и её культуры из проблемного в желательное состояние; конструирование «внешних» моделей взаимодействия, позволяющих объективировать «общий смысл» в единых формах; формирование нового смыслового и ценностного единства организации.

4. Определены варианты использования метода метафорического моделирования в формировании организационной культуры, определяющиеся уровнем принятия организационной культуры сотрудниками; отношением к организационной культуре и ее символам, членам управленческой команды; характером межличностных отношений в организации; уровнем профессиональной компетентности сотрудников.

5. Выявлены факторы принятия организационной культуры сотрудниками предприятий, определяющие согласованное представление о различных аспектах деятельности организации, понимание источников рассогласованности и следствий деструктивной организационной культуры, осознание своего отношения к организации, позитивную позицию к принятию ценностей и традиций организации.

5. В ходе эксперимента выявлена позитивная динамика развития организационной культуры в принятии целей и традиций организации, характере межличностных отношений, результативности деятельности сотрудников.

В качестве перспективы дальнейшего исследования можно обозначить создание специальных программ и вариантов психологических метафор, направленных на развитие организационной культуры сотрудников.

Основные положения диссертационного исследования отражены в рецензируемом научном журнале, включенном в перечень научных журналов и изданий ВАК России:

1. Алеева О.Д. Диагностика влияния личностных особенностей сотрудников на принятие организационной культуры в оценке персонала [Текст] // **Вестник Государственного университета управления – 2009. – № 4. – С.6-8. (0,4 п.л.).**

а также в следующих публикациях автора:

2. Алеева О.Д. Интервью в системе методов диагностики персонала [Текст] // Вестник Российского нового университета. – М.: РосНОУ, 2008. - № 1. – С. 241-245. (0,3 п.л.).

3. Алеева О.Д. Отношение к труду как основной критерий развития личности персонала [Текст] // Материала Международной научно-практической конференции Тверского государственного университета. – Тверь.: Издательство ТГУ, 2008. – С. 110 – 114. (0,4 п.л.).

4. Алеева О.Д. Модель профессионального развития специалиста в организации [Текст] // // Современные гуманитарные исследования. – М., 2008. – № 6 (25) – С.–273–275 (0,3 п.л.)

5. Алеева О.Д. Традиционные подходы к оценке персонала организации и отношение сотрудников к труду [Текст] // // Современные гуманитарные исследования. – М., 2008. – № 6 (25) – С.–162–165 (0,3 п.л.)

6. Алеева О.Д. Инновационные подходы к выделению критериев оценки персонала [Текст] // // Современные гуманитарные исследования. – М., 2009. – № 1 (26) – С.–241–245 (0,3 п.л.)

7. Алеева О.Д. Метод метафорического моделирования в изучении организационной культуры [Текст] // Современные гуманитарные исследования. – М., 2009. – № 4. (29) – С.–121-128 (0,5 п.л.)

Алеева Ольга Дмитриевна

**МЕТАФОРИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК МЕТОД
ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИКОВ**

Автореферат

Лицензия на издательскую деятельность ИД № 06248 от 12.11.2001

Подписано в печать 08.08.2009 г. Формат 60x84/16

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Тираж 100 экз. Заказ № 1211

Изд-во Курского государственного университета

305000 г. Курск, ул. Радищева, д.33

Отпечатано в лаборатории информационно-методического обеспечения КГУ