

## ОРДЕРНЫЙ ПОДХОД К СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ ИЗУЧЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: НОВЫЕ ВОПРОСЫ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ

© Аксеновская Л.Н.

Доктор психологических наук, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, Саратов, Россия

liudmila\_aksenovskaya@mail.ru

В статье охарактеризованы основные компоненты ордерной концепции организационной культуры (сложность, порядок, взаимодействие, этические смыслы) в контексте их развития и уточнения. Сформулированы новые исследовательские вопросы, касающиеся критериев оценки предсказуемости поведения сложного культурного ордера, влияния этического компонента на предсказуемость поведения, связи этических смыслов с нравственным идеалом, возможностей идеала согласовывать этические смыслы участников организационно-управленческого взаимодействия. В качестве центральной тенденции развития ордерного подхода представлена задача исследований феномена духовности. Духовность заявлена как состояние культуры, являющееся результатом ее качественного изменения благодаря целенаправленным действиям субъектов/продуцентов культуры, направленных на самопреодоление достигнутых показателей развития в нравственной, познавательной и эстетической сферах на индивидуальном, групповом и организационном уровнях.

**Ключевые слова:** ордерный подход, организационная культура, порядок, сложность, этические смыслы, идеал, духовность, метамодернизм

### Введение

Ордерные исследования организационной культуры имеют свою историю, начавшуюся в 1994 году в период формирования в России рыночной экономики, интенсивного освоения западных и японских подходов к управлению деловыми организациями. Одним из наиболее востребованных в то время стал организационно-культурный подход, который стимулировал собственные российские социально-психологические исследования феномена организационной культуры. Ключевые идеи ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры, формировались в процессе интенсивной практической работы с российскими организациями и оформились к 2008 году.

Прошедшие с того периода времени 14 лет стали особенными для российской действитель-

ности и тесно связанной с нею социальной (организационной) психологией. Жизнедеятельность российских деловых организаций протекала на фоне существенных политических и экономических встрясок, оказывавших влияние на состояние отечественной экономики, социальной и других сфер. Самые заметные кризисные даты – это 2008, 2010, 2014, 2020, 2022 годы.

Если экономические и военно-политические обострения сопровождались санкционным давлением на Россию, то и для мировой экономики возникали свои угрозы и проблемные зоны. С 2008 года для описания турбулентной среды делового мира стал использоваться военный акроним VUCA (volatility, uncertainty, complexity and ambiguity – изменчивость, неопределенность, сложность, двусмысленность). Появилась концепция сетцентрического мира и соответствующих ему сетцентрических войн, новые тенденции отмечались в науке (например,

нейросети) и практике управления (например, agile – методологии). В философии зафиксировали начавшуюся мировоззренческую метаморфозу, названную метамодернизмом.

На этом фоне продолжалось и развитие ордерного подхода к социально-психологическому изучению феномена организационной культуры. Основные векторы этого развития связаны с углублением теоретического базиса исследований, детализацией отдельных положений, разработкой и внедрением в практику диагностических инструментов, а также совершенствованием технологии изменения организационной культуры.

Поскольку развитие ордерного подхода происходит в тесной связи с практической работой с российскими деловыми организациями, то следует признать существенное влияние турбулентного экономико-политического контекста, общего для организаций и для организационной психологии, на процессы и результаты исследований, на появление новых исследовательских вопросов и задач, на понимание в целом перспектив сотрудничества российских организаций и российской психологии в изменившемся мире.

*Цель статьи* – охарактеризовать ключевые элементы ордерной концепции организационной культуры в контексте новых данных, сформулировать новые вопросы и задачи дальнейших исследований и обосновать возможность артикуляции духовного аспекта в социально-психологическом изучении организационной культуры.

### **Культура как сложный социально-психологический порядок (ордер):**

#### **уточненные положения и новые задачи**

Основная идея ордерного понимания феномена организационной культуры зафиксирована в следующем определении: *организационная культура – это сложный социально-психологический порядок (ордер) организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемых подсистемами этических смыслов участников взаимодействия*. Культура опреде-

ляется с помощью таких концептов как *сложность, порядок, взаимодействие, этические смыслы* и сущностно понимается как этикодетерминированный порядок (ордер). Понятие «ордер» введено для фиксации связи между феноменами *порядка* и *этики* (этимологический аналог – слово «порядочность»). Кратко охарактеризуем каждый из данных концептов.

*Сложность* изучается группой наук, обозначаемых как теории сложности (complexity) (общая теория систем, кибернетика, теория динамических систем, теория игр, эволюционная теория, теория хаоса и др.), и понимается традиционно как состояние системы, возникающее на границе между хаосом и порядком (хаос – сложность – порядок) [3, с. 89, с. 168].

С точки зрения теорий сложности, организационная культура может рассматриваться как сложная социально-психологическая адаптивная система, состоящая из взаимодействующих индивидуальных и групповых субъектов, отделенных внешней границей организационной системы, способная к самоизменению и самообучению (такое мнение в отношении сущности команды высказывают эксперты в области agile – методологий) [3, с. 79]. Несомненное преимущество теорий сложности заключается в их междисциплинарном потенциале, позволяющем синтезировать различные предметные области и тем самым преодолевать «предметные колодцы».

Вместе с триадой «хаос – сложность – порядок» рассматривается и диада «простота – запутанность». Примером служат модель «Кеневин» (Synefin framework) Д. Сноудена и матрица согласованности и определенности Р. Стейси [3, с. 91]. В этом контексте понятие «сложный (социально-психологический) порядок» отсылает нас к различиям между «простыми» (легко поддающимися пониманию) и «запутанными» (трудными для понимания) явлениями. Для определения упорядоченного, сложного и хаотичного выделяется критерий *предсказуемости*: упорядоченное (порядок) – полностью предсказуемое, сложное (сложность) – предсказуемое в определенной степени, хаотичное (хаос) – чрезвычайно непредсказуемое [3, с. 89].

Таким образом, культура как сложный социально-психологический порядок, не обладает абсолютной предсказуемостью. Значимыми вопросами, требующими исследования, в данном случае являются следующие: каковы границы предсказуемости для культуры как сложного порядка? Как влияет этическая детерминация культуры на степень её предсказуемости – понижает или повышает предсказуемость?

*Порядок.* Понятие «порядок» в рамках ордерного подхода было подвергнуто концептуализации в целях определения возможности его использования для анализа структуры, функций и социально-психологического содержания феномена культуры [1]. Результат выполненной работы показал, что ключевые характеристики порядка – системные и стипулятивные – адекватны для описания культурной системы. Системные характеристики порядка (организация / структура / устройство; конфигурация / констелляция; процесс; состояние; алгоритм; способ функционирования) могут быть использованы при анализе культурной системы [1, с. 231-233].

То же самое можно сказать о стипулятивном описании порядка, изложенном в виде постулатов и следствий к ним. Например: Постулат 3. Порядок произволен (субъективен). *Следствие 1.* Порядок может быть установлен каким угодно способом и иметь какую угодно конфигурацию. *Следствие 2.* То, что для одного является состоянием порядка, упорядоченности, для другого может быть беспорядком [1, с. 228-231].

В контексте общенаучной методологии социально-психологического исследования феномена культуры понятие порядка рассматривается в контексте синергетики, где «порядок рождается из хаоса» и таким образом включен в диаду «хаос – порядок». Причем эта диада описывается в терминах нелинейной динамики [7].

Что касается социально-психологического содержания феномена порядка, то стартовой позицией для обоснования возможности такой постановки вопроса стал анализ значений слова «порядок» в «Толковом словаре живого великорусского языка В.И. Даля [4, с. 327-328]. Из 21 значения слова «порядок» больше половины значений характеризует уклад жизни человека и

сообщества, а также – социально-психологические характеристики человека и его отношений с другими людьми (например: характеристики деятельности – «обдуманность»; характеристики личности – «порядочный»; характеристики взаимодействия – «договор; членство; обычай»).

В ордерном подходе *порядок* определяется как *постижимое состояние организационно-культурной системы, поддающееся управлению*. Очевидно, что такая постановка вопроса предполагает не столько оценку состояния самой культурной системы (простая, запутанная, сложная, хаотизированная), сколько оценку способности наблюдателя понять/постичь строение этой системы, функции ее подсистем, ее тенденции, возможности и ограничения, то есть, закономерности, по которым протекает жизнедеятельность культуры как социально-психологической системы.

В связи с данным обстоятельством представляется актуальной формулировка новых исследовательских вопросов: а) как, на основе каких критериев можно оценить способность наблюдателя к постижению состояния культурного ордера? б) по каким критериям можно оценить наличное состояние культурной системы, её характеристик как порядка? в) как соотносятся между собой эти два «инструмента» оценки состояния культурного ордера – наблюдатель и применяемая им методика?

*Взаимодействие.* В рамках ордерного подхода в фокусе внимания находится *управленческое взаимодействие*. Оно понимается двояко: и как взаимодействие между участниками совместной управленческой деятельности, и как взаимодействие руководителей и сотрудников в процессе управления достижением поставленных целей. Именно управленческое взаимодействие, в процессе которого порождается культура, является системообразующим параметром ордерной модели организационной культуры. Эмпирическим путем были выявлены три основных модели управленческого взаимодействия, использование которых приводит к формированию трех соответствующих аспектов

(субордеров) организационной культуры: «родительская» модель управленческого взаимодействия (забота об эмоционально-ценностном единстве организации) формирует «семейный» аспект (субордер) организационной культуры; «командирская» модель управленческого взаимодействия (забота о целевом единстве организации) способствует развитию «армейского» аспекта (субордера) организационной культуры; «пастырская» модель управленческого взаимодействия (забота о смысловом единстве организации) формирует «церковный» аспект организационной культуры.

Ордерное понимание организационной культуры акцентирует внимание на «сложном порядке организационно-управленческого взаимодействия». Как ранее было отмечено, с одной стороны, это означает неполную предсказуемость последствий использования управляющих воздействий, невозможность «просчитать» все их последствия; с другой стороны, сложный характер взаимодействий оставляет возможность получения неожиданных, порой экстраординарных результатов за счет реализации уникальных компетенций отдельных управленцев и управленческих команд (субъективный фактор управленческой талантливости), в том числе, на основе синергетических эффектов.

Поскольку ранее была отмечена детерминация взаимодействия этическими смыслами, возникает закономерный вопрос: а не является ли именно этический компонент элементом, гарантирующим возможную долю предсказуемости в управленческом взаимодействии, порождающим организационную культуру? Следуя «обратной» логике, можно попытаться представить возможность «непредсказуемой этики» и этот мысленный эксперимент подтверждает практическую невыполнимость задачи, поскольку этика (какой бы она ни была), формируется долго, изменяется с большим трудом и является одной из немногих констант культуры любого сообщества.

*Этика.* В ордерном подходе используются два определения этики. В широком смысле этика есть универсальный закон, регулирующий отношения части с Целым, а также отношения

между частями внутри Целого. В узком смысле слова этика – это сортировка информации по критерию «правильно – неправильно» / «хорошо – плохо» / «добро – зло». Такой процесс можно было бы отнести к когнитивным процессам категоризации, однако в данном случае будет утрачен значимый эмоционально насыщенный компонент данной «сортировки» – совесть [13], играющий важную роль в процессах определения «правильного – неправильного».

Субъекты, вступающие в управленческое взаимодействие, направляются в принятии решений на всех стадиях взаимодействия своим пониманием того, что является «правильным – неправильным», «хорошим – плохим». Если их понимание и определения совпадают, то взаимодействие имеет характер сотрудничества; если не совпадает, то взаимодействие имеет характер борьбы. Внутри организации, действующей ради общей цели, внутренняя борьба может привести к потере энергии, скорости и результативности деятельности. Отсюда важной задачей руководителя становится согласование представлений о «хорошем – плохом», «правильном – неправильном» у всех участников организационного взаимодействия.

Успешность решения данной задачи связана с уровнем сложности порядка организационно-управленческого взаимодействия. В свою очередь этот уровень сложности задается такими факторами как количество участников и/или степень рассогласованности их представлений. Понимание руководителем строения этических оснований, направляющих поведение членов организации, позволяет ему более компетентно управлять сложностью организационной культуры.

*Этические смыслы.* Философский концепт этики в психологии операционализирован в понятии этических смыслов [1, с. 295]. В структуре психики местом локализации этических смыслов, по всей видимости, является «этическое бессознательное» (К. Юнг называет смысл архетипом [10, с. 141], В. Франкл пишет о месте локализации совести в «этическом бессознательном» [13, с. 99]). Место этических смыслов в социально-психологической структуре культуры

было выявлено в предпринятой нами реконструкции ответа на вопрос «что есть культура?» в отечественной психологии. Цепочка психологических понятий, раскрывающих смысл культуры как психологического феномена, выполненная на основе анализа работ Л.С. Выготского, Г.Г. Шпета, В.Н. Мясищева, В.Н. Панфорова и В.Н. Кунициной, Д.А. Леонтьева, такова: культура есть социальное; социальное имеет в основе взаимодействие; взаимодействие – это отношения; отношения – это избирательные психологические связи; в основе связей находятся потребности; потребности есть объект восприятия (понимание – оценка – убеждения); и, наконец, убеждения имеют основой смыслы (включая этические смыслы) [1, с. 240-283].

Таким образом, психологическим основанием феномена культуры является смысловая система, в составе которой выделяется *подсистема этических смыслов*. С точки зрения социально-психологической практики, изменение организационной культуры осуществляется путем вмешательства прежде всего в её смысловую систему.

Ордерный подход, центрированный на этическом содержании культуры, фокусируется на этико-смысловой подсистеме смысловой системы культуры. Если этические смыслы по преимуществу – инвариантная психологическая составляющая культуры, то управлять культурными процессами без контакта с этическими компонентами невозможно. Исследовательская и практическая работа с этико-смысловой подсистемой смысловой системы культуры строится путем социально-психологического вмешательства в этико-смысловую подсистему смысловой системы культуры. Для этого используется ее структурная модель.

*Этико-смысловая подсистема культурной (организационно-культурной) системы* определяется нами как сеть этических значений (хорошо – плохо, правильно – неправильно), конституируемых или приписываемых участниками взаимодействия стандартным и новым элементам потока групповой жизнедеятельности. Эта сеть значений создает субъективную груп-

повую культурную реальность с этической доминантой в виде имплицитного нравственного идеала. Этический компонент значений связан с влиянием базовых этических смыслов на процесс принятия решений о значении (смысле) того или иного явления (действия, поступка, ситуации).

В структуре этико-смысловой подсистемы культуры мы выделяем два уровня: поверхностный (функциональные этические смыслы) и глубокий (базовые этические смыслы). *Функциональные этические смыслы* связаны с моделями управленческого взаимодействия. Для «родительской» модели управленческого взаимодействия характерен этический смысл «забота о своих» (людях). Это «правильно» / «хорошо» / «добро». Для «командирской» модели характерен этический смысл «забота о победе» (результате деятельности). Для «пастырской» модели управленческого взаимодействия характерен этический смысл «забота о праведности» (единстве идеи/идеала и поведения/жизни).

Данные этические смыслы отображают основные сферы функциональной ответственности лидера организации. *Базовые этические смыслы*, в отличие от функциональных, недоступны прямому наблюдению и оказывают не прямое, но существенное влияние на поверхностные функциональные этические смыслы, будучи с ними связанными. Базовые этические смыслы представлены четырьмя парами бинарных этико-смысловых оппозиций: жизнь – смерть, сотрудничество – борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность.

Для понимания связи между функциональными и базовыми этическими смыслами достаточно, например, соотнести «родительский» функционал лидера с глубинным этическим выбором «жизнь – смерть» (отметим, что оппозиция «ответственность – безответственность» является интегральным этическим смыслом, формирующимся в результате осуществляемых руководителем ситуативных и стратегических выборов).

В настоящее время мы имеем диагностическую систему, позволяющую выявить этико-

смысловые коды личности, группы и организации как функциональные, так и базовые. На сегодняшний день выявлено шесть функциональных этико-смысловых кодов. Их комбинации с базовыми этико-смысловыми кодами достаточно многочисленны. В результате возникает высокий уровень сложности, связанный с оценкой состояния отдельного человека. Уже на уровне личности можно говорить о сложном внутреннем порядке этико-смысловой подсистемы. Анализ взаимодействия в диаде повышает уровень сложности, поскольку различия в этико-смысловых подсистемах столь же неизбежны, как и в ДНК двух разных людей. Соответственно, по мере увеличения количества участников управленческого взаимодействия мы будем иметь дело с все более сложным социально-психологическим порядком культуры, поведение которого прогнозируемо не в полной мере.

Вместе с тем практика показывает, что согласование этико-смысловых подсистем участников взаимодействия даже в больших группах – это естественный процесс. Следовательно психологический механизм согласования существует и может быть обнаружен. На нынешнем уровне разработанности темы мы можем ставить и решать задачу кодировки и перекодировки этических смыслов, используя имеющиеся инструменты диагностики (ордерную диагностическую систему) и управления организационной культурой (ордерную технологию изменения организационной культуры). Смысл этих изменений состоит в том, чтобы выравнять баланс между субординациями в структуре целостного ордера культуры, изменять качество субординаций, управляя степенью их сформированности по разработанным критериям, и внедрять технологию управления симультанного управления всеми субординациями организационной культуры.

Однако эвристическая значимость ордерного подхода к социально-психологическому изменению организационной культуры связана не с этими, хотя и важными, прикладными возможностями. Этико-смысловая феноменология и динамика являются «ключом» к более сложной

и более значимой психологической реальности культуры – к сфере *духовного*.

### **Духовность как качественное изменение состояния культуры**

В настоящее время наиболее актуальной теоретической базой анализа феномена духовности в рамках ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры является духовная психология С.Л. Франка. В терминах современных философских определений С.Л. Франка можно назвать метамодернистом, поскольку ему, как мыслителю, совершившему интеллектуальную эволюцию от материалистических убеждений к идеалистическим и религиозным, в конечном итоге удалось развить свой проект духовной психологии в плодотворном взаимодействии материалистических и идеалистическо-религиозных концепций и идей. Для ордерных исследований культуры, как этикодeterminированного феномена, идеи Франка открывают путь к психологическому изучению духовности.

С.Л. Франк считал, что духовное выражает себя через нравственное сознание. Следовательно, изучая этическую феноменологию, в том числе, с социально-психологической точки зрения, мы имеем возможность получить доступ к духовной феноменологии. Поскольку эмпирическим объектом ордерных исследований является организационная культура, то есть сугубо практическое явление, изучение которого тесно связано с решением задачи повышения эффективности деятельности деловых организаций, то очень часто возникает вопрос о практической целесообразности «продления» этической проблематики организационной культуры до горизонта духовной проблематики.

Такая целесообразность может быть аргументирована следующими положениями: 1) в соответствии с поставленной в рамках ордерной методологии исследований этической задачей (преодоление разрыва между технологическим и нравственным развитием человека) в условиях опережающего технологического развития, обеспечиваемого как раз именно деловыми ор-

ганизациями, важно согласовывать технологические решения с этическими последствиями, затрагивающими жизнь, здоровье и качество социальной жизни людей; 2) нравственная эволюция «деятельного» / «делового» человека и, в конечном счете, человечества является условием его выживания и сохранения планеты; 3) нравственная эволюция может иметь характер стратегической задачи (как в масштабах общества, так и в масштабах отдельной организации и отдельного человека, чему имеются исторические примеры и накопленный опыт) и для самой науки.

Общий вектор нравственной эволюции человечества исторически направлен в сторону духовности как восхождения на более высокие уровни развития, связанные с познанием истины, утверждением ответственного отношения к себе и другим людям, развитием эстетического восприятия внешней и внутренней реальности и его объективации в окружающем мире. Духовный человек – это человек, который внутренне поднялся «с четверенек», перешел на более высокую ступень эволюционного развития, приобретает новые качественные характеристики.

Определения духовности в настоящий момент чаще встречаются в религиозной литературе, нежели в научной. При этом как в религиозной, так и в научной литературе существуют свои «дисциплинарные кластеры»: в религиозной литературе они связаны с существующими мировыми религиями и конкретными религиозными течениями внутри них. В научной литературе духовность анализируется прежде всего философами, принадлежащим к разным течениям философской мысли, а также психологами, работающими в разных научных парадигмах, в том числе близких религиозным традициям и течениям.

Вкратце, скорее для примера, представим некоторые из высказываний о духовности. Так, в религиозной (христианской) литературе духовность характеризуется как состояние человека: человек может быть в трех состояниях – естественном (душевное / пристрастное; суть – служение временному миру), ниже естественном

(плотское / страстное; суть – живущий для вечности человек, борющийся со страстями, но не достигший свободы), выше естественном (духовное/бесстрастное; суть – человек находится превыше страстей, действует и говорит под влиянием Духа Святого. «Увидеть» духовного человека может только духовный человек) [6, с. 120].

Для сравнения обратимся к характеристике духовного состояния (святости), данного психологом В. Джемсом (в другом месте он называет его «душевым состоянием»): аскетизм, сила души, чистота души, милосердие [5, с. 221-222].

Ключевым для понимания и определения феномена духовности является понятие «дух». В христианских источниках Дух (Святой Дух) характеризуется многопланово: а) *сущностно* («третье Лицо Божества»; «инаковость», трансцендентность); б) с точки зрения *функции* (обеспечение связи между людьми и Богом); в) с точки зрения *атрибутов/свойств* (движение, жизненная энергия, *сила*: невидимая, творческая, упорядочивающая, преобразующая, оживляющая); г) *творимых «дел»* (созидание из ничего, оживление/воскресение, власть); д) «даров Духа» (чудеса, пророчества, «языки», служение и др.); е) «плодов Духа» (любовь, радость, мир, долготерпение, благодать, милосердие, вера, кротость, воздержание); ж) *образов Духа* (сила ветра, близость дыхания, инстинкты голубя, энергия огня, сила утешения, благоухание елей) [9, с. 1041-1044].

Философ и психолог С.Л. Франк проводит различия между душой и духом, которые способны к взаимопроникновению. Более того, *духовной жизнью* он называет жизнь «души» в духе, укорененность субъективного единства нашего «я» «в глубинах надындивидуального света» [11, с. 300-301]. Сам дух Франк определяет как инстанцию, придающую душевному бытию в его субъективности и потенциальности полновесную, актуальную реальность» [12, с. 403]. Франк замечает, что духовное бытие – это не область, а способ или образ бытия. Оно определимо и может быть описано в значении для нас или в действии на нас, но не может быть описано по содержанию – «...именно поэтому оно

по существу непостижимо» [12, с. 400]. Началами духовного порядка он называет нравственную, религиозную, познавательную и эстетическую жизнь [11, с. 287].

Психолог Г.Г. Шпет в «Введении в этническую психологию» выделяет шесть смысловых оттенков понятия «дух» (существо, превосходящее человека; чистая деятельность, прообраз законосообразности, место логического порядка и связи; идея, смысл и сущность, разум, единство некоего множества идеального порядка; совокупность высших способностей души; состояние, охватывающее человека помимо его воли; тип, стиль коллективных переживаний, характерных черт поведения народа) [15, с. 529-533]. «Формами духа в их социальной сути» Г.Г. Шпет называл язык, культ, искусство, технику, право.

Философ и психолог М. Фуко определяет духовность через концепт истины. Быть духовным – значит либо находиться в поиске истины, либо постичь истину [14, с. 286].

В книге «Происхождение духовности» П.В. Симонов, П.М. Ершов, Ю.П. Вяземский определяют духовность, точнее, как пишут сами авторы, «ассоциируют» с такими качествами как стремление к истине (потребность познания), стремление к добру (альтруизм как потребность) и бескорыстие [8, с. 17-19].

Если нравственная (этическая) феноменология – это «следы» Духа, то следует признать, что Дух есть мыслящая/разумная энергия высшего порядка – мыслящий свет или светящийся Разум (по типу ноосферы или информационно-семантических полей), обладающая творческим, в том числе культуротворческим потенциалом, дружественная человеку и тварному миру, потому что сотворила их, действующая через человека, в том числе. Она устанавливает свой порядок как нравственный порядок/закон, который имеет тенденцию «проясняться», становится отчетливее по мере «взросления», развития человека и человечества.

Центральным предписанием Духа является такое же однозначно дружественное отношение людей друг к другу и к окружающему миру, основанное на самопреодолении эгоистических потребностей и целей человека, игнорирующих,

либо «использующих» социоприродный контекст своего присутствия в мире. Духовность человека, организации, общества – это состояние синхронизированности с духовными уровнями душевной жизни, как высшими по сравнению с уровнями, освоенными массовым человечеством.

Второй значимый тезис духовной психологии С.Л. Франка касается структуры нравственного сознания, через которое открывается доступ к духовной феноменологии. Ордерный подход ориентируется на идею Франка, касающуюся центральной роли *идеала* в структуре нравственного сознания. Как ранее было обозначено, нравственная феноменология изучается на уровне этико-смысловой подсистемы культуры. Несмотря на то, что в настоящее время концепт сознания не используется в ордерном подходе, представляется целесообразным включить в круг исследовательской проблематики и тему идеала, а также связи идеала с этическими смыслами (базовыми и функциональными).

Мы определяем идеал как смыслонесущий образ совершенства, к которому человек, организация или общество стремится, но который недостижим по определению, поскольку по мере приближения имеет свойство трансформироваться и выравнивать дистанцию между собой и стремящимися к нему. Очевидно, что этот процесс имеет внутренний психологический характер, связанный с закономерностями развития человека путем самопреодоления (термин Франка).

Идеал, как системообразующий фактор, лежит в основании построения системы мировоззрения общества, организации и человека, их мировоззренческих координат. Вероятно, именно идеал может выполнять значимую функцию согласования между собой этических смыслов участников организационно-управленческого взаимодействия, поскольку его отсутствие приводит к дезориентации и несогласованности реакций и поведения. Как именно связан нравственный идеал с этико-смысловой подсистемой смысловой системы культуры, предстоит изучить.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что в рамках социальной и организационной психологии, в том числе в рамках ордерного подхода, тема духовного лидерства и духовной организации присутствует достаточно давно [2, с. 135]. Ее развитие затруднено сложностью самого феномена духовности, а также недостаточной разработанностью в рамках научной психологии. Тем не менее существование этой темы в повестке психологической науки симптоматично и свидетельствует о наличии потребности в знаниях подобного рода. Положительным знаком подъема интереса к теме духовности стала новая культурно-мировоззренческая тенденция начала XXI века – метамодернизм, актуализирующий интерес к духовным аспектам бытия.

### Заключение

За последние четырнадцать лет развитие ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры проходило в тесной связи с решением практических задач российских деловых организаций, находившихся в постоянно изменяющихся условиях. Была разработана и применяется диагностическая система из шести методик, соответствующая основным параметрам ордерной модели организационной культуры, усовершенствована тренинговая технология изменения культуры. Вместе с решением практических задач по созданию инструментов изучения и управления организационной культурой продолжалось развитие и уточнение теоретико-методологического базиса ордерного подхода, в частности, ордерной концепции организационной культуры, охарактеризованной выше.

Каждый из теоретических конструктов, входящих в состав ордерной концепции, продолжает уточняться и порождает все новые исследовательские вопросы и задачи. Перечислим еще раз основные из них:

1) Если культура как сложный социально-психологический порядок не обладает абсолютной предсказуемостью, то каковы границы её предсказуемости? Как влияет этическая детерминация культуры на степень её предсказуемости – повышает или понижает предсказуемость?

2) Если инструментами оценки состояния сложного порядка культуры (ордера) являются одновременно диагностические методики и сам наблюдатель (субъект применения методик), то а) как, на основе каких критериев можно оценить способность наблюдателя к постижению состояния культурного ордера? б) как соотносятся между собой параметры этих двух «инструментов» измерения состояния сложного социально-психологического порядка культуры? Должно ли быть между ними соответствие и какого типа?

3) Не является ли именно этический компонент элементом, гарантирующим возможную долю предсказуемости в управленческом взаимодействии, порождающим организационную культуру? Существуют ли типы этики с высокой степенью предсказуемости?

4) Каков механизм, обеспечивающий успешность согласования этических смыслов участников взаимодействия, сложность которого обусловлена количеством участников и/или степенью рассогласованности их этических смыслов? Может ли нравственный идеал выступить таким согласующим механизмом? Если да, то за счет чего происходит согласование? Как именно связан нравственный идеал с этико-смысловой подсистемой смысловой системы культуры?

5) В какой степени этические смыслы являются инвариантной социально-психологической составляющей культуры? В какой степени возможно осуществлять перекодировку этико-смысловой подсистемы на уровне базовых этических смыслов (жизнь – смерть, сотрудничество – борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность)?

6) Какого рода воздействие на этико-смысловую подсистему организационно-культурной системы может обеспечить качественную трансформацию культуры – обретение ею духовных характеристик?

Этическая сущность культуры является одной из традиционных проблем философских наук. Разработка этой тематики в рамках социальной психологии и ее прикладной отрасли – организационной психологии, – позволяет положительно решить многие вопросы управления

развитием современных организаций и их сотрудников, поскольку учитывает сущностные человеческие характеристики и потребности, в том числе духовные, имеющие принципиальное значение не только для результативного труда, но и для осмысленного, достойного присутствия человека в мире.

### Литература

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная концепция организационной культуры: вопросы методологии. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2005.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры. М.: Академический проект; Трикста, 2007.
3. Аппело Ю. Agile-менеджмент: Лидерство и управление командами. М.: Альпина Паблишер, 2021.
4. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. М.: Рус. яз., 2002. Т.3.
5. Джемс В. Многообразие религиозного опыта / репринтное издание (Москва, 1910). Санкт-Петербург: «Андреев и сыновья», 1993.
6. Практическая энциклопедия. Основы правильной духовной жизни / Священник Сергей Молотков. СПб: Сатисъ Держава, 2005.
7. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой. М.: Эдиториал УРСС, 2001.
8. Симонов П.В., Ершов П.М., Вяземский Ю.П. Происхождение духовности. М.: Наука, 1989.
9. Словарь библейских образов / под общ. ред. Л. Райкена, Дж. Уилхойта, Т. Лонгмана. СПб: «Библия для всех», 2005.
10. Сэмьюэлз Э., Шортер Б., Плот Ф. Критический словарь аналитической психологии К. Юнга. М.: «ЭСИ», 1994.
11. Франк С.Л. Душа человека: опыт введения в философскую психологию. М.: Книжный клуб Книговек.; СПб.: Северо-Запад, 2015.
12. Франк С.Л. Непостижимое / С.Л. Франк. Сочинения. М.: Правда, 1990.
13. Франкл В. Человек в поисках смысла: Сборник. М.: Прогресс, 1990.
14. Фуко М. Герменевтика субъекта // Социо-логос. М.: Прогресс, 1991. С. 284-311.
15. Шпет Г.Г. Сочинения. М.: Правда, 1989.

Статья поступила в редакцию 10.05.2022

## ORDER APPROACH TO SOCIO-PSYCHOLOGICAL THE STUDY OF ORGANIZATIONAL CULTURE: NEW ISSUES AND DEVELOPMENT TRENDS

© Ludmila N. Aksenovskaya

Doctor of Psychological Sciences,

Saratov National Research State University named after N.G. Chernyshevsky,

Saratov, Russia

liudmila\_aksenovskaya@mail.ru

The article describes the main components of the order concept of organizational culture (complexity, order, interaction, ethical meanings) in the context of their development and refinement. New research questions are formulated concerning the criteria for assessing the predictability of behavior of a complex cultural order, the influence of the ethical component on the predictability of behavior, the connection of ethical meanings with the moral ideal, the possibilities of the ideal to coordinate the ethical meanings of participants in organizational and managerial interaction. The task of studying the phenomenon of spirituality is presented as a central trend in the development of the order approach. Spirituality is stated as a state of culture, which is the result of its qualitative change due to the purposeful actions of cultural

subjects/producers aimed at self-improvement of the achieved development indicators in the moral, cognitive and aesthetic spheres at the individual, group and organizational levels.

**Keywords:** order approach, organizational culture, order, complexity, ethical meanings, idealism, spirituality, metamodernism

## REFERENCES

1. Aksenovskaya L.N. (2005). *Ordernaya kontseptsiya organizatsionnoy kultury: voprosy metodologii [The order concept of organizational culture: questions of methodology]*. Saratov: Izd-vo Sarat. un-ta [Saratov University Publishing House].
2. Aksenovskaya L.N. (2007). *Ordernaya model organizatsionnoy kultury [The order model of organizational culture]*. Moscow: Akademicheskii proekt; Triksta.
3. Appelo Y. (2021). *Agile Agile-menedzhment: Liderstvo i upravlenie komandami [Agile management: Leadership and Team management]*. Moscow: Alpina Publisher.
4. Dal V. (2002). *Tolkovyy slovar zhivogo velikorusskogo yazyka: V 4 t. [Explanatory Dictionary of living Great Russian language: In 4 volumes]* Moscow: Rus. yaz., Vol. 3.
5. James V. (1993). *Mnogoobrazie religioznogo opyta / reprintnoe izdanie (Moskva, 1910) [The diversity of religious experience / reprint edition (Moscow, 1910)]*. St. Petersburg: "Andreev i synovia".
6. *Prakticheskaya entsiklopediya. Osnovy dukhovnoy zhizni / svyashchennik Sergiy Molotkov [Practical encyclopedia. Fundamentals of the Right spiritual life / Priest Sergiy Molotkov]*. St. Petersburg: Stasis Derzhava, 2005.
7. Prigozhin I., Stengers I. (2001). *Poryadok iz khaosa. Novyy dialog cheloveka s prirodoy [Order from chaos. A new dialogue of man with nature]*. Moscow: Editorial URSS.
8. Simonov P.V., Ershov P.M., Vyazemsky Yu.P. (1989). *Proischozhdenie dukhovnosti [The origin of spirituality]*. Moscow: Nauka.
9. *Slovar bibleyskikh obrazov / pod obschey red. L. Raikena, J. Wilhoita, T. Longmana [Dictionary of Biblical images]*. St. Petersburg: "Bibliya dlya vseh ["The Bible for everyone"]", 2005.
10. Samuels E., Shorter B., Plot F. (1994). *Kriticheskii slovar analiticheskoy psikhologii K. Junga [Critical Dictionary of Analytical Psychology by K. Jung]*. Moscow: "ESI".
11. Frank S.L. (2015). *Dusha cheloveka: opyt vvedeniya v filosofskuyu psikhologiyu [The human soul: the experience of introduction to philosophical psychology]*. Moscow: knizhnyi klub Knigovek; St. Petersburg: Severo-Zapad [Book Club Knigovek; North-West].
12. Frank S.L. (1990). *Nepostizhimoe. Sochineniya [Incomprehensible. Works]*. Moscow: Pravda.
13. Frankl V. (1990). *Chelovek v poiskakh smysla: Sbornik [Man in search of meaning: Collection]*. Moscow: Progress.
14. Foucault M. (1991). *Germenevtika subekta [Hermeneutics of the subject]* // *Sotsiologos*. Moscow: Progress. P. 284-311.
15. Shpet G.G. (1989). *Sochineniya [Works]*. Moscow: Pravda.

The article was received 10.05.2022