

**РАЗДЕЛ II. КОМПЛЕКСНОЕ ПОЗНАНИЕ СОВРЕМЕННОГО  
ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА**

**SECTION II. COMPLEX COGNITION OF THE MODERN  
PERSON AND SOCIETY**

УДК 159.99

DOI: 10.25629/НС.2022.01.07

**КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ И МЕТОДОЛОГИЯ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ  
КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ:  
ОТ АКТУАЛЬНОСТИ ДО ПРАКТИК ОРИЕНТИРОВАННОСТИ**

**Васюта Юлия**

Московский государственный областной университет

**Аннотация.** В статье рассматриваются принцип построения изучения организационной культуры. Последовательность проведённого теоретико-методологического анализа научных работ по данной теме в отечественной и зарубежной практике, а также тщательно изученная концептуальная динамика, позволяют создать готовый практический инструмент для проведения диагностики культуры предприятий. Особое внимание в статье уделяется созданию простого и эффективного приема для практической психологии. Создана и применена не часто встречающаяся при изучении данного феномена, категорийная модель исследуемых уровней должностей персонала. В работе также проанализированы взаимосвязанные с организационной культурой иные психологические понятия, которые в глобальном смысле имеют высокий уровень интереса со стороны современного менеджмента и иных структурных сегментов. По итогам проведённого анализа и вычленения ключевых аспектов изучения организационной культуры, таким инструментом выступает готовая теоретическая модель, которую можно применять на практике и трансформировать для дальнейших научных исследований в разных областях науки.

**Ключевые слова:** организационная культура, культура, субкультура, контркультура, корпоративная культура, лидер, лидерство, стиль руководства, социально-психологический климат, категоризация персонала, уровни должностей, теоретическая модель исследования организационной культуры.

**Введение**

Когда исследователь выбирает себе объект или предмет исследования, то чаще всего он отталкивается от двух параметров: высокой степени субъективной заинтересованности либо всеобщей актуальности. Часто эти два показателя противоречат друг другу. Например, если вы выбираете интересную для вас научную тему, то можете обнаружить, что её актуальность является достаточно спорной, так как в научно-информационном пространстве уже существует множество работ в этой области. Либо же наоборот, есть достаточно острая общественная потребность в освещении новых понятий или процессов, однако у исследователя отсутствует интерес к данной проблемной тематике, по различным причинам (отсутствие опыта в данном сегменте, отсутствие методологического базиса и т.д.). Принятие решения об изучении организационной культуры в данном случае базируется больше на субъективном уровне интересов. Но важно принимать во внимание, что грамотный подход к изучению любой выбранной научной темы, даже если существует вышеупомянутое противоречие, может привести к эффективному результату исследования, и практической пользе.

На сегодняшний день теории современного менеджмента тесно переплетены с психологическими парадигмами, порождая в рамках научно-практического подхода новые концепции управления, детерминанты поведения и векторы исследовательских интересов. Неоспоримым признается факт важности изучения человека, как личности в социально-культурной среде и на рабочем месте, где каждый из нас проводит значительный отрезок времени своей жизни, получая при этом определённые знания, опыт, впечатление, влияющие на становление и развитие его личности. В этом поле уже около 100 лет, учёные и практики со всего мира изучают трудовые коллективы, доносят до нас важность понимания и изучения организационной культуры – как важнейшего катализатора успешной деятельности. В данной статье будет представлен принцип построения исследования организационной культуры для современных российских предприятий, а также представлен готовый методологический план-дизайн, на базе которого создана теоретическая модель, являющаяся готовым практическим инструментом для психолога, специалиста по работе с персоналом или методиста.

### Анализ степени изученности организационной культуры в России

Актуальность темы исследования подразумевает под собой разбор и систематизацию научных работ, одними из самых показательных здесь будут являться диссертационные исследования. Анализируя научные диссертации, написанные по изучению организационной культуры за последние 20 лет в России, с помощью онлайн-сервиса disserCat [21] (электронная библиотека диссертаций), был проведён анализ, по результатам которого, было выявлено ряд важных факторов, достаточно значимых, для выстраивания исследовательской стратегии изучения организационной культуры. Было выявлено, что, начиная с 1994 по текущий 2021 год, в стране было написано и защищено всего 195 диссертаций (26 докторских и 169 кандидатских) по тематике организационной культуры (рисунок 1).

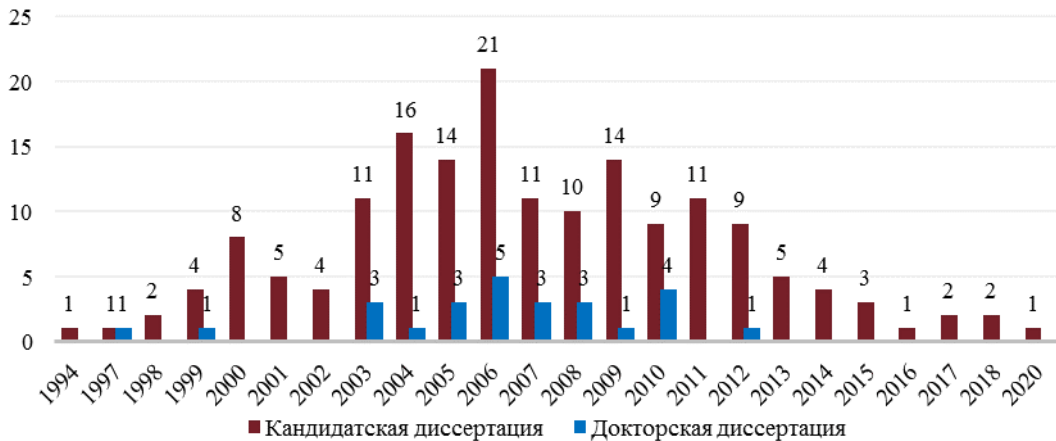


Рисунок 1 – Статистика изучения организационной культуры в научных диссертациях Российской Федерации (количественное соотношение)

При этом сами исследования проходили в разных областях науки: Психология, Экономика, Социология, Философия, Педагогика, Культурология, Юриспруденция, Технические науки. По количественному соотношению написания работ лидирует сфера экономических наук, так как из всего количества, в рамках данного научного поля было защищено 71 диссертация, на втором месте по количеству защищённых работ – социология (58 диссертационных исследований). Однако в рамках специальности, нас больше интересует область познания организационной культуры в психологии, и здесь мы имеем 36 научных работ, что меньше чем предыдущие показатели, однако направлений в психологии при изучении организационной культуры, здесь больше. Для удобства визуализации данные представлены на рисунке 2.

Как можно увидеть на рисунке 1, пик изучения организационной культуры в России приходится на период с 2000 по 2012 годы. Исходя из этого и анализа научных работ, мы понимаем, что исследователи, находясь в поле влияния новой экономической стратегии государства, и довольно молодой экономике, были в поисках эффективных инструментов, способствующих развитию этой экономики, им было важно понять, как те или иные процессы протекают в новой среде, на что влияют, и что является продуктом их взаимодействия. Учёными была выделена организационная культура, как важнейший катализатор тех или иных социально-культурологических особенностей общества, экономических процессов. Также она выступала средой, задающей психологический контекст взаимодействия между людьми, несущий в себе определённые различительные характеристики, влияющие на личность. Безусловно, выраженный научный интерес, имеет исключительную научную полезность, потому что результаты изучения организационной культуры в период СССР имеют высокий уровень теоретико-методологической значимости, закладывая основы научных концепций, а исследования организационной культуры в условиях рыночной экономики, имеют актуальную методологическую ценность, и высокую практическую применимость для современного общества.

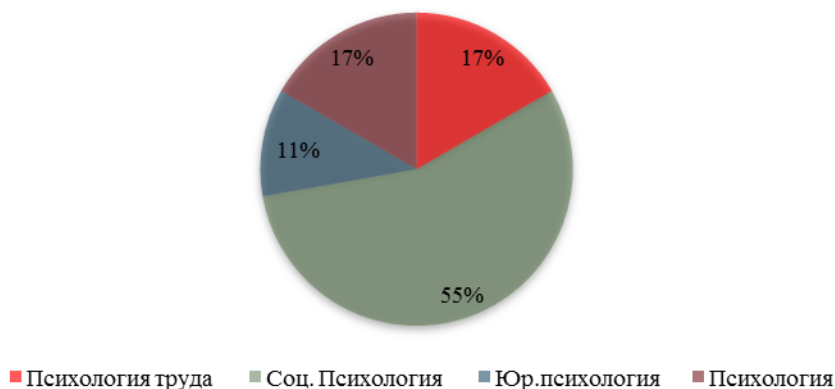


Рисунок 2 – Направления психологии, в рамках которых были написаны диссертации по исследованию организационной культуры в России

Возвращаясь к рисунку 1, мы видим, что, начиная с 2013 года, активность изучения организационной культуры в формально-научном поле резко снижается. Это даёт нам повод предположить о том, что в связи с ростом информационного потока, виртуальных пространств, онлайн-ресурсов, социальных сетей, лицу, заинтересованному в популяризации и изучении данного феномена, теперь не обязательно находится в научном сегменте, чтобы заявить о себе. Ведь теперь можно говорить о любой интересной теме со своей аудиторией на просторах интернета, проводя при этом тренинги, семинары, используя уже готовый наработанный научный материал, и изучать данную тему в этом поле. Второй причиной спада, предположительно можно считать достаточно широкое и ёмкое содержание предыдущих исследований, что могло служить фактором снижения обоснования актуальности темы исследования организационной культуры в научных трудах отечественных исследователей.

Таким образом мы видим достаточно большую научную базу исследовательских работ, имеющую неоспоримую практическую ценность, однако поле актуализации научного познания организационной культуры на сегодняшний день, является максимально узким. Поэтому дальнейшее исследование организационной культуры считаем обоснованным, изучать в предметном поле современного российского предприятия, с самым главным посылом- синтез и систематизация накопленных исследований в готовый научный методологический комплекс и практический инструмент. Важно также учитывать современных тенденции эпохи и индустриальные вызовы, однако это направление отдельная тематика для нашего дальнейшего исследования и будущих научных работ.

## Анализ литературы

Организационная культура – это ментальная сущность присущая каждой компании, вне зависимости от её масштабов и специфики деятельности. Обратившись к единой базе определений данного термина, собранной Т.О Соломанидиной [16, с. 4-7 ], и объединив все определения понятий в единый континуум можно дать понятию следующее определение: организационная культура – это совокупность ценностей, норм поведения, предположений, осознаваемых и неосознаваемых процессов, формальных и неформальных правил, установок, особенностей поведения, зарождающихся как в принципах управления, так и в личностных убеждениях сотрудников, идентифицирующие данную компанию и определяющие её позиционирование на рынке в отрасли.

Так как в данной статье перед нами стоит задача очень чётко определить концепт изучения организационной культуры, у нас появилось предположение, что в этом ключе необходимо рассмотреть связь культуры предприятий с самой культурой, как источником формирования устоев государства, общества, менталитета и т.д. Обратившись к работам в этом поле, выделены и проанализированы труды С. А. Липатова [11] и В. Астапова [3], где можно как раз проследить тенденцию, в которой авторы пишут о том, что организационная культура внутри предприятий формируется под воздействием трансформирующейся культуры общества в определённый исторический период. Таким образом мы понимаем, что при изучении организационной культуры, мы обязательно должны учитывать и описывать культуру страны, или определённого территориального сектора. Эта детализация позволит более точно подобрать принцип и набор оценочных средств, для решения тех или иных практических задач, связанных с изучением организационной культуры.

Рассуждая о методологической сущности изучения организационной культуры, нельзя не отметить частоту и проблематику сопоставления терминов «организационная» и «корпоративная» культура. В организационной российской практике чаще всего эти термины употребляет как синонимы, однако обратившись к научным исследованиям, можно увидеть расхождение мнения на этот счёт. В.А. Спивак [18], придерживается позиции, что понятия тождественны друг другу. А.И. Пригожин [15] и В.А. Макеева [12] пришли к выводу, что организационная и корпоративная культура факторы, дополняющие друг друга. Т.О. Соломанидина [16] и А.П. Ханевич [19] не поддерживают синонимичное мнение, утверждая, что корпоративная культура – это более широкое понятие поглощающее организационную культуру. И.В. Грошев [5] пишет, что организационная культура присуща «локальным компаниям», в то время – корпоративная – это отличительная черта крупных холдингов и международных корпораций. Ввиду этого, если сопоставить теорию тождественности понятий и расхожести, мы все равно получаем одинаковое описание ценностного паттерна, но разную широту функционирования. Такое положение дел, на наш взгляд, создает в науке и практике сильный «методологический разрыв», что в последующем влияет на результаты исследований и их результаты, при том что сама сущность остается одинакова, как при понимании корпоративной, так и при понимании организационной культуры.

Говоря об уровнях и широте организационной культуры нельзя не упомянуть об составном элементе организационной культуры – субкультуре. Субкультура – это отдельный кластер организационной культуры, который характерен схожими заданными ценностными особенностями, однако отличается от общей концепции. Например, на большом торговом предприятии, существует единая идеологическая концепция организационной культуры, установленная её создателем, либо менеджером наивысшего звена. Опускаясь вниз по штатному дереву, она преломляется, трансформируется и обретает свои отличительные характеристики. Как пример, в отделе бухгалтерии и торговых залах сотрудниками обязательно будет разделяться общая концепция организационной культуры, однако в отделе бухгалтерии к примеру, будет культура выстроена на строго регламентированных процессах, в то время как у работников торгового зала культура будет дополнена духом состязания, соперничества и креативности. О.Е. Кузнецова [9], в своей диссертации, пришла к выводу, что “Организационные субкультуры формальных групп являются подсистемами общей организационной культуры. Они

включают в себя как представления, ценности, нормы общеорганизационной культуры, так и групповые представления, ценности и нормы в их специфическом сочетании, основанном на особенностях деятельности, общем профессиональном опыте, стаже работы и общем для данной группы понимании организационных явлений”. Т.О. Соломанидина [16, с. 11], выделила три характеристики, идентифицирующие субкультуру:

- степень сопряжения ценностей субкультуры и организационной культуры;
- структурный кластер как носитель определённой субкультуры;
- уровни штатной иерархии носителей субкультуры.

Также, если в каком-то из уровней организационной иерархии организационная культура не принимается, она становится контркультурой, объединяя в себе коллектив несогласных работников, работающих по своим ценностным принципам (например, фактор национальности). В этой проблематике мы нашли также зарубежные исследования Тайсир М. Хатиба [23], Л. Меннинг [24], Д. Кро [20], которые тоже изучали субкультуры внутри организационной культуры предприятий, и все они отмечают безусловную методологическую важность изучения субкультур внутри организационной культуры и социальной группы. Если выборка численности сотрудников на определённом организационном уровне не позволяет подтвердить статистическую значимость для научного подхода, то информация и результаты оценки субкультур для руководителя, будут иметь высокую практическую ценность, не взирая на численность штатных единиц, принявших участие в психодиагностике. В любом случае, специалист проводящий диагностику организационной культуры должен иметь эффективную методологическую модель, которая была бы основана на строго научных подходах, однако имела при этом простую практическую применимость, именно на это и направлено наш методологический анализ, представленный в данной статье.

Так как поэтапно разбирая организационную культуру, ранее мы уже описали важность управленческих уровней, то правомерно выделить на этом фоне и личность самого руководителя, управленца, лидера, так как именно они задают ценностный контекст взаимодействия между людьми. Б.Д. Парыгин [14, с.148] выделял важность руководства и стиля управления, для выстраивания грамотного рабочего процесса. В обыденном и практическом понимании, руководитель-это формальное лицо, за которым закреплены обязанности по управлению и достижению стратегических задач компании, а лидер- это человек, который имеет авторитет, принимаемый иными участниками коллектива, готовыми следовать его указаниям, побуждающий к энтузиазму в работе. Лидерство-это система взаимоотношений, выстроенных в группе, когда люди готовы принимать и реализовывать инициативу лидера, берущего ответственность и задающего направление движения к той или иной цели.

Однако парадокс заключается в том, что руководитель, как формально закреплённая единица, может не быть лидером. Это связано с тем, что руководитель –это больше формальная структурная единица, а лидер- понятие более глубокое, требующее понимание психологической сущности личности, и механизмов взаимодействия в группе. Анализируя работы Ф. Фидлера [22], Д. Макгрегора [25], У. Оучи [Ошибка! Источник ссылки не найден.], И. Адизеса [Ошибка! Источник ссылки не найден.], К Левина [9], Э. Шейна [26], а в российской науке, Т.В. Бендас [3], А.Н. Занковского [5], А.Л. Журавлёва [17], прослеживается строгая научно-обоснованная концепция важности изучения управленческого лидерства при диагностике организационной культуры. А.Н. Занковский пришёл к выводу, что: “эффективность лидерства на разных уровнях организационной иерархии обусловлена использованием различных профилей личностных и организационных ресурсов власти с выраженной ориентацией лидеров на ценности труда и ценности идеальной корпоративной культуры” [6, с. 28]. Учёным было также установлено, что формирование культуры выступает информационным инструментом влияния лидера, т.е. культура организации “выступает в качестве ценностно-смыслового пространства организационного лидерства”. Однако на наш взгляд, может показаться сложным

момент понимания, что оценивать исследователю-руководителя или лидера, нужно ли разграничивать эти понятия, как определить лидера и каким образом выстраивать процесс диагностики.

Задаваясь этими и иными вопросами, была разработана модель категоризации персонала (уровни должностей), предназначение которой заключается в оценке тех или иных психологических особенностей, в зависимости от уровня должности, что на наш взгляд должно сразу же отразить данную проблематику. Такой метод является достаточно часто применяемым в работе консалтинговых компаний, и чаще всего базируется на Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов [1], заметим, что в данном случае создан унифицированный вариант, который пользователь может отредактировать под себя. Задача такого инструмента-повысить информативность психодиагностики. К примеру, мы оцениваем специалиста уровня топ-менеджмента, человека, который формально создаёт и транслирует организационную культуру. Мы выстраиваем исследование таким образом, что человек оценивает по специальной методике себя как лидера, оценивает то, какую организационную культуру он стремится выстроить и как оценивает её фактически. Затем этот же набор диагностических методик мы предложим поступательно пройти сотрудникам уровней ниже, и таким образом мы получим субъективно-объективный анализ. Такая оценка покажет особенности восприятия и выделения лидера в группе, покажет является ли руководитель лидером, позволит оценить степень сопоставимости той организационной культуры, которую создал руководитель и та которая по факту превагирует в компании, позволит описать субкультуры на отдельных уровнях должностей и покажет уровень сопряжения представлений сотрудников организации при оценке тех или иных факторов. Благодаря модели категоризации, исследование позволит провести максимально глубокий точный анализ, а результаты диагностики будут иметь высокую практическую ценность.

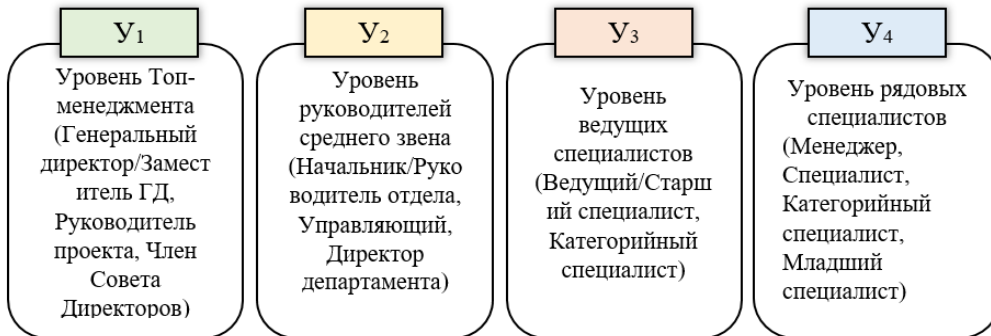


Рисунок 3 – Уровни должностей (категоризация персонала)

Работая в поле изучения организационной культуры и углубляясь в научные труды Б.Д. Парыгина, было обнаружено интересный факт сопоставления организационной культуры и социально-психологического климата. Учёный писал, что: “Особенно существенна для формирования здорового нравственно-психологического климата культура человеческих эмоциональных отношений, проявляющихся в степени эмоциональной теплоты, симпатии или антипатии между членами коллектива” [13, с. 287]. Под социально-психологическим климатом обычно принято понимать психологическую атмосферу, эмоциональный и духовный настрой в группе между людьми, и их отношение к деятельности, которую они осуществляют. Здесь мы видим определённое сходство понятийного описания социально-психологического климата с организационной культурой, поэтому считаем важным параллельно с диагностикой организационной культуры оценивать и особенности социально-психологического климата.

Теперь, когда методологическая составляющая изучения организационной культуры разобрана, для более эффективного восприятия вышеописанного материала представим это схематично на рисунке 4. Мы выделяем обязательными к диагностике при изучении организационной культуры саму организационную культуру, стиль руководства, лидерство, социально-психологический климат- считаем это методологической константой. Однако возвращаясь к анализу диссертационных исследований, мы выделили также иные психологические качества, которые многими учёными взаимосвязано изучались наряду с организационной культурой. Изучение данных личностных характеристик является безусловно важным и практик ориентированным для российского менеджмента. Поэтому в данной модели эти характеристики отражены как дополнительные. Подразумевается, что любое заинтересованное лицо ориентируясь на данную модель, сможет определить цель исследования для решения определённых практически задач, и подобрать психодиагностический материал.



Рисунок 4 – Методологический комплекс структурных элементов изучения организационной культуры

Теперь данную схему сопоставим с уровнями должностей и получаем готовую теоретическую модель исследования организационной культуры. Подразумевается, что такой механизм выстраивания исследования как в научном поле, так и в практическом, должен быть эффективным, и в последующем это будет проверено в рамках эмпирического исследования, на основании необходимых статистических расчётов по полученным результатам психодиагностики.

На примере одного из уровней опишем алгоритм оценки. Мы подразумеваем, исследование организационной культуры в компании:

1. Каждого из респондентов при оценке, мы просим указать уровень должности, согласно модели категоризации должностей сотрудников.
2. При этом ориентируясь на выделенные элементы диагностики в модели- организационная культура, лидерство, стиль руководства, социально-психологический климат и иные психологические качества личности (при необходимости), мы подбираем психодиагностические методики и оценочный материал.
3. Таким образом, мы получаем строго подобранный оценочный комплекс, проводим диагностику, и на выходе получаем базу данных по результатам каждого из уровней. Здесь по итогам мы можем проводить статистический анализ, описательную статистику, систематизацию, а также иным образом использовать полученные данные.

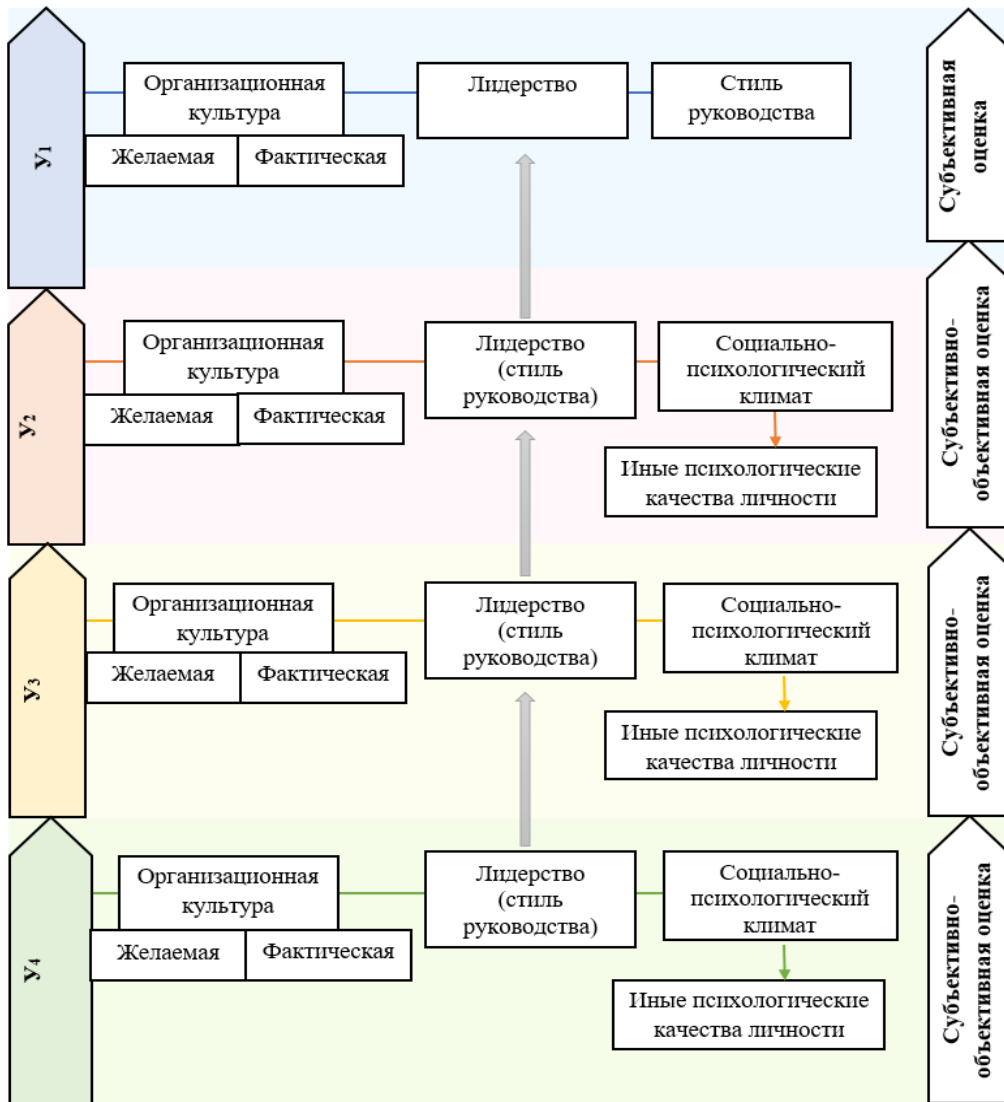


Рисунок 5 – Теоретическая модель изучения организационной культуры



При этом стоит заметить, что некоторые элементы подразумевают под собой вертикальную направленность, например, оценивая лидерство или стиль руководства, респондент оценивает своего вышестоящего руководителя, что даёт объективизацию результатов. Организационную культуру по мнению К. Камерона и Р. Куинна [6] стоит оценивать в двух параллелях – сначала респондентами оценивается фактическая организационная культура, которая на их взгляд действует в настоящий момент, а затем предлагается по тем же психодиагностическим характеристикам описать желаемую, то есть ту, в которой они хотели бы работать и реализовывать свой профессионализм. Маркер желаемой культуры позволит увидеть тенденции психологического настроения сотрудников, и принять соответствующие меры: разработка концепции трансформации существующей организационной культуры, программу работы, подбора персонала и т.д.

Обращая внимание на самый верхний уровень категории должностей (У1), к которой относится уровень топ-менеджмента, в теоретической модели целенаправленно указан соизмеримо меньший перечень оцениваемых характеристик, так как мы понимаем, что на практике эти люди имеют высокий уровень занятости и бизнес-активности. Участие в подобной рода оценке, даже если это имеет стратегическую значимость для развития компании, должно иметь чёткий внятный регламент, и не должно отнимать много времени, поэтому на данном уровне подразумевается диагностика только целевых элементов исследования, которые покажут нам степень сопоставимости результатов между высшим уровнем управления и остальными организационными уровнями. Также уместно будет заметить, что с точки зрения научного подхода, оценка одного-трёх респондентов не имеет статистической значимости, и в таком исследовании будет иметь больше показательный результат для применения данных в практике.

### **Выводы и заключения**

Работая над написанием данной статьи и исследованием в целом, ключевой целью было не только проведения научной работы, но и создание практического инструмента для специалистов, работающих в поле организационной психологии и иных направлениях. Очень важно чтобы наука и научные разработки современного мира находились в едином поле, были простым в использовании и в тоже время эффективными инструментами в работе практиков, а синтезированные научные результаты внедрены в пользовательскую сферу применения. В рамках данной статьи был проведён анализ российской научной практики при изучении организационной культуры-одного из опорных элементов создания эффективного менеджмента и обеспечения психологической идентичности.

Динамика изучения организационной культуры в отечественных научных исследованиях показала достаточно интересный и важный результат. Предположительно, мы увидели, как сопряжено изучение организационной культуры со становлением и развитием отечественной экономики и науки в целом. Отсюда следует некая всеобщая потребность в осознании понимания, как можно применив грамотный подход к управлению организационной культурой, выстроить эффективную стратегию функционирования, создавая при этом комфортную психологическую обстановку, способствующую раскрытию личности.

По итогам проведённого теоретико-методологического анализа, был выделен перечень важных психологических параметров. Ссылаясь на эту синтезированную информацию, были разработаны практико-методологические инструменты для исследования организационной культуры. Была разработана модель категоризации персонала и методологический комплекс структурных элементов изучения организационной культуры. Соединив эти полученные данные, мы получили готовый научно-практический инструмент- теоретическую модель изучения организационной культуры. В целом считаем, что затронутая проблематика данной статьи отвечает современным вызовам общественных научных и практических интересов.

### **Библиография**

1. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 (ред. от 19.06.2012) «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94» (вместе с "ОК 016-94. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов") (дата введения

01.01.1996), [Электронный ресурс], URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_58964/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58964/). (Дата обращения 26.11.2021).

2. Адизес, И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей / И. Адизес. – Москва: Альбина Паблишер, 2021. – 264с. с.

3. Астапов, В. В. Организационная культура как объект философского исследования: дис. ...канд. филос. наук : 09.00.11 / Астапов В. В.; Сибирский государственный технологический университет. – 2000, 2001. – 150 с.

4. Бендас, Т. В. Психология лидерства: Гендерный и этнический аспекты: дис. ...докт. психол. наук : 19.00.05 / Бендас Т. В.; Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 2002. – 545 с.

5. Грошев, И.В. Организационная культура / И.В. Грошев; Краснослободцев А. А. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 536 с. [Электронный ресурс], URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119433>. (Дата обращения 20.11.2021).

6. Занковский, А. Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры: дис. ...докт. психол. наук : 19.00.03 / Занковский А. Н.; Лаборатория психологии труда Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института психологии Российской академии наук. – Москва, 2012. – 337 с.

7. Камерон К., Куинн Р., Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с. [Электронный ресурс], URL: [http://ludmila-petrashko.com.ua/assets/files/kurs/Traning-CMP/Literatura/kameron\\_kuin\\_ok.pdf](http://ludmila-petrashko.com.ua/assets/files/kurs/Traning-CMP/Literatura/kameron_kuin_ok.pdf). (Дата обращения 26.11.2021).

8. Козлов В.В, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова, Организационная культура: учебное пособие / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова; под ред. М.Н. Кулапова. – Москва: КНОРУС, 2017. – 270 с.

9. Кузнецова, О. Е. Организационные субкультуры формальных групп как фактор межгрупповых отношений в организации: дис. ...канд. психол. наук : 19.00.05 / Кузнецова О. Е.; Государственный академический университет гуманитарных наук. – Москва, 2009. – 215 с.

10. Левин К. Разрешение социальных конфликтов / Пер. с англ. СПб.: Речь, 2000. 408 с.

11. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 1997. – №4. – С. 55-65.

12. Макеева В. Г. Культура предпринимательства / В.Г. Макеева. -М.: ИНФРА-М, 2002. - 218 с.

13. Оучи, У. Методы организации производства. Японский и американский подходы / У. Оучи. – Москва : Экономика, 1984.-184 с.

14. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б.Д. Парыгин. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592 с. [Электронный ресурс], URL: [file:///C:/Users/AD/Downloads/methodology\\_problems.pdf](file:///C:/Users/AD/Downloads/methodology_problems.pdf). (Дата обращения 13.11.2021).

15. Пригожин, А.И. Методы развития организаций [Текст]/ А.И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 863 с.

16. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 395 с.

17. Социальная психология. Учебное пособие. / Отв. Ред. А. Л Журавлев. М.: ПЕР СЭ, 2002. -351с.

18. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак. СПб. : Питер,2011. 352 с.

19. Ханевич, А. П. Организационная культура высшего учебного заведения в современной России: дис. ...канд. социол. наук : 22.00.06 / Ханевич А. П.; ГОУ ВПО Ставропольский государственный университет. – Ставрополь, 2009. – 173 с.

20. Crough, Danielle A.S. The identification and influence of organizational subcultures on organizational outcomes /University of Nebraska at Omaha. ProQuest Dissertations Publishing, 2012.- 24 p. [Electronic resource]. URL: <https://www.proquest.com/openview/57272c7ceb20144d0b4620bb1640bcbe/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750> (Date of treatment 29.11.2021).

21. Научная электронная библиотека диссертаций и авторефератов. - Режим доступа: <https://www.dissercat.com/> (дата обращения: 14.10.2021)

22. Fidler F. Personal and situational determinants of leadership effectiveness // Group dynamics: Research and theory [Text]/ Ed.: D. Cartwright, A. Zander. - Harper & Row, 1968

23. Khatib, Taysir M., "Organizational culture, subcultures, and organizational commitment ". Retrospective Theses and Dissertations, 1996.-156 p. [Electronic resource]. URL: <https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=12539&context=rtd>. (Date of treatment 14.11.2021).

24. Manning L. (2017) The Influence of Organizational Subcultures on Food Safety Management, Journal of Marketing Channels, 24:3-4, 180-189 p.

25. McGregor D., The Human Side of Enterprise / English Pages, Report DMCA / Copyright, 2006. - 566 p.

26. Schein E., Schein P. A. Humble Leadership: The Power of Relationships, Openness, and Trust / E. Schein, P. A. Schein August. - Publisher: Berrett-Koehler Publishers; 1st edition (August 14, 2018), 184 p.

## KEY ASPECTS AND METHODOLOGY OF STUDYING THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF RUSSIAN ENTERPRISES: FROM RELEVANCE TO ORIENTED PRACTICES

Vasyuta Julia

Moscow State Regional University

**Abstract.** The article discusses the principle of constructing the study of organizational culture. The sequence of the theoretical and methodological analysis of scientific works on this topic in domestic and foreign practice, as well as a carefully studied conceptual dynamics, make it possible to create a ready-made practical tool for diagnosing the culture of enterprises. Particular attention is paid to the creation of a simple and effective technique for practical psychology. A categorical model of the studied levels of personnel positions, which is not often encountered in the study of this phenomenon, has been created and applied. The paper also analyzes other psychological concepts interconnected with organizational culture, which in a global sense have a high level of interest on the part of modern management and other structural segments. Based on the results of the analysis and identification of key aspects of the study of organizational culture, such a tool is a ready-made theoretical model that can be applied in practice and transformed for further scientific research in various fields of science.

**Keywords:** organizational culture, culture, subculture, counterculture, corporate culture, leader, leadership, leadership style, socio-psychological climate, personnel categorization, job levels, theoretical model for studying organizational culture.