

А.А. ПАЛКИНА
М.Б. ВОРОШИЛОВА
г. Екатеринбург, Россия
alisiapalkina15@gmail.com
voroshilova-mb@ranepa.ru

УДК 811.161.1'42

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ МЕТАФОРА ПО-РУССКИ: ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ МЕТАФОР В РОССИЙСКОМ ДИСКУРСЕ

Аннотация. В статье рассматриваются основные положения теории организационной метафоры. Авторы анализируют источники, содержащие размышления по вопросам применения теории организационной метафоры в различных сферах. Делается вывод о том, что исследуемая теория недостаточно популярна в российском дискурсе по причине невостребованности теории в отечественном управлении, разрыва теории и реальных условий в организации. Демонстрируются перспективные отечественные исследования, которые являются «первыми шагами» к развитию теории организационной метафоры в российском научном дискурсе. Одним из таких исследований является форсайт-сессия в Уральском институте управления – филиале РАН-ХиГС, организованная по инициативе сотрудников аппарата Уполномоченного по правам ребёнка в Свердловской области, моделирующая процессы социального взаимодействия, происходящие с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации.

Ключевые слова: теория метафоры, организационные метафоры, метафорическое моделирование, метафорические модели, метафорические образы, форсайт-сессии, когнитивная лингвистика, русский язык, российский дискурс.

PALKINA ALISIA A.,
VOROSHILOVA MARIA B.
Yekaterinburg, Russia

ORGANIZATIONAL METAPHOR IN RUSSIAN: THE THEORY OF ORGANIZATIONAL METAPHORS IN RUSSIAN DISCOURSE

Abstract. The article discusses the main provisions of the theory of organizational metaphor. The authors analyze the sources containing reflec-

tions on the application of the theory of organizational metaphor in various fields. It is concluded that the theory under study is not popular enough in Russian discourse due to the lack of demand for theory in domestic management, the gap between theory and real conditions in the organization. Promising domestic research is demonstrated, which are the "first steps" to the development of the theory of organizational metaphor in the Russian scientific discourse. One of such studies is a foresight session at the Ural filial of RANEPa, organized on the initiative of the staff of the office of the Commissioner for Children's Rights in the Sverdlovsk region, modeling the processes of social interaction occurring with children in difficult situations.

Keywords: theory of organizational metaphors, organization, metaphorical images, foresight session, cognitive linguistics.

Метафора как инструмент познания мира широко известна в современном научном дискурсе, уже более века она используется для изучения общественного мнения, внутреннего мира человека и процессов организации труда. Последняя сфера реже попадает поле зрения российских ученых, в то время как за рубежом теория организационных метафор не утрачивает свою актуальность уже на протяжении полувека.

Основоположником теории организационной метафоры является Гаррет Морган, создавший в 1976 году книгу «Образы организации» [Морган 2008]. Автором были описаны механизмы управления организации, при которых скрытые образы (метафоры) определяют сущность организации, направления её развития, несовершенства в системе управления и многое другое. В зарубежных странах данная теория, выдвинутая Г. Морганом, получила широкое распространение. Прошло более 50 лет с момента публикации первого издания главного труда Гаррета Моргана «Образы организации». Это была новаторская книга во многих отношениях, не в последнюю очередь потому, что это был необычный и наводящий на размышления текст по теории организации. Книга была процитирована 15496 раз и переведена на 14 языков⁷.

⁷Anders Örténblad, Linda L Putnam, Kiran Trehan. Beyond Morgan's eight metaphors: Adding to and developing organization theory// Human relations. 2016. №4(69). URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726715623999> (дата обращения: 09.04.2022)

В книге «Образы организации» сформулировано базовое утверждение: «любое представление организации – это упрощение объективной реальности». В этом случае базовые метафорические образы, «защитые» в нашем сознании, становятся неким критерием оценки, зеркалом происходящего в организации. Проведя серию экспериментов, Гарет Морган описал семь основных метафор организации: *машины, организмы, мозг, культура, политические системы, душевные тюрьмы, а также поток и трансформация*:

1. Машина: организация представляет собой серию соединенных частей, расположенных в логическом порядке для получения воспроизводимого результата.

2. Организм: организация является коллективным ответом на окружающую среду и, чтобы выжить, должна адаптироваться по мере изменения окружающей среды.

3. Мозг: организация – это набор функций, предназначенных для обработки информации и обучения с течением времени.

4. Культура: организация – это мини-общество со своей собственной культурой и субкультурами, определяемыми их ценностями, нормами, убеждениями и ритуалами.

5. Политическая система: организация – это игра в обретение, влияние и координацию власти.

6. Душевная тюрьма: организация – это набор мифов и историй, которые ограничивают мысли, идеи и действия людей.

7. Поток и трансформация: организация – это постоянно меняющаяся система, неотделимая от окружающей среды⁸.

Поскольку организационная метафора – это образное сравнение (то есть метафора или аналогия), её применение способно определить ключевые аспекты и структуру организации, и описать методы управления, возможности и риски взаимодействия с другими организациями. Организационные метафоры также предоставляют информацию о системе ценностей компании и об отношении работодателей к своим клиентам и сотрудникам. Ес-

⁸ How 8 Organizational Metaphors Impact Leadership [Электронный ресурс]. URL: <https://academy.nobl.io/gareth-morgan-organizational-metaphors/> (дата обращения: 09.04.2022)

ли сотрудник организации знает систему, заложенную в организации, основные стимулы, мотивирующие к продуктивной работе факторы, то этот сотрудник довольно хорошо понимает свою организационную культуру, природу организации.

Анализ наиболее частотных и продуктивных метафор позволяет оценить готовность организации к изменениям, уровень организационной культуры и многое другое. Организационная метафора в руках «грамотного» управленца может стать и средством программирования изменений, и новым культурным кодом организации.

В последние годы теория организационной метафоры нередко используется в практике современного российского менеджмента, о чем свидетельствует достаточное количество предложений в области организационного консалтинга и тренинга. Один из опытов очень подробно описан в статье Елены Морозовой «Организационные метафоры» через призму интегрального подхода» на портале eroskosmos.org⁹.

Однако в то же время в отечественной науке теория организационной метафоры не получила заслуженного внимания. Мы не обнаружили ни одного монографического исследования, а представленные в крупнейших российских библиотеках научные статьи чаще сводятся к описанию теории [Артёмова, Овчинникова 2016; Коробкова, Новосельцева 2014 и др.], чаще, это материалы студенческих научных конференций [Рудковская 2019], к перечислению в ряду иных инструментов оценки организационной готовности к изменению [Халитова 2013, Шипилина 2015] и др. Лишь незначительное количество статей, посвящено описанию практики использования теории организационных метафор, и чаще всего на примере образовательных организаций, что обусловлено во многом традициями российского научного дискурса [Безгодов 2014, Пушных 2016 и др.].

Таким образом, в отечественном научном опыте отсутствуют фундаментальные работы по теории организационной метафо-

⁹«Организационные метафоры» через призму интегрального подхода [Электронный ресурс]. URL: <https://eroskosmos.org/integral-organizational-metaphors/> (дата обращения 09.04.2022)

ры. Одной из причин этого может быть невысокая степень востребованности теории организационной культуры как таковой в России, а может быть разрыв между реальным организационным консалтингом и научными исследованиями. Причин может быть много, и одной из важнейших является – национальная специфика. Метафора в контексте нашего рассуждения – это отражение процесса мышления, которое тесно связано с национальными и культурными особенностями, поэтому возникает вопрос: могут ли описанные метафоры Г. Моргана быть просто перенесены на российскую почву, или необходимо обратиться к российским исследованиям метафоры, что, бесспорно, увеличит их эффективность и востребованность.

Еще с прошлого века учёные проявляют интерес к различным когнитивным структурам и механизмам, управляющим этими структурами.

Метафора представляет ассоциативно-образное средство, характеристики которого аналогичны какому-либо объекту исследования. Теория когнитивной метафоры проявляется в идее о том, что языковые единицы, называемые метафорами, отражают ментальные процессы, а значения метафорических слов и выражений являются не «украшением мыслей», а вербальным представлением когнитивных метафор, хранящихся в понятийной системе человека и организующих его восприятие, мышление и деятельность.

Основоположниками идеи метафорического мышления за рубежом были Дж. Джейнс, Дж. Лакофф, Дж. Джонсон, М. Эриксон, Х. Ортега-и-Гассет и другие. Значимый вклад в развитие изучения метафоры в свете когнитивного подхода внесла работа М. Джонсона и Дж. Лакоффа «Metathors We Live by» 1980-го года. В данной работе была доказана гипотеза о том, что метафора не ограничивается лингвистикой, а когнитивное в человеке метафорично.

В России в те же годы теорию когнитивной метафоры развивали А. Н. Баранов, Н. Д. Арутюнова, А. П. Чудинов, И. М. Кобозева и т.д.

Значимое место в изучении метафоры в отечественной когнитивной лингвистике занимают работы основателя уральской

школы политической коммуникации А.П. Чудинова. В его работе [Чудинов 2003] представлены методические основы исследования когнитивной метафоры, предложенный им алгоритм используются сегодня для исследования в самых разных отраслях, в частности и при анализе организационной метафоры, в том числе креолизованной [Ворошилова 2012].

В исследовании организационной метафоры применяются различные способы ее изучения, но более востребованными с каждым годом становятся визуальные (в иной терминологии – рисунчатые) методики диагностики. Визуальные методики диагностики организационной метафоры позволяют расширить рамки дисциплинарных границ и совместить различные исследовательские взгляды и методы.

Визуальные методики обладают рядом преимуществ. По сравнению с традиционными социологическими методами, визуальные методики позволяют с разных сторон интерпретировать особенности организационной культуры и жизни [Kaplan 2010, Черняева 2020]. В основе такого исследования лежит рисуночная методика «Метафора» [Пригожин 2003]. Процесс исследования заключается в задании нарисовать организацию – место работы участников исследования в свободной форме, а также отразить в рисунке особенности организации. Не допускается в изображении формальная организационная структура. Это может способствовать «уходу» участника от истинных характеристик.

Близкая методика была разработана и описана сотрудниками Уральского института управления – филиала РАНХиГС. В 2021 году по инициативе сотрудников аппарата Уполномоченного по правам ребенка Свердловской области была проведена форсайт-сессия, моделирующая процессы социального взаимодействия, происходящие с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации. Сессия выявила ряд проблемных зон, определяющих неэффективность работы субъектов профилактики правонарушений среди подростков, в том числе низкую активность самих субъектов, отсутствие реальных механизмов взаимодействия, отсутствие стратегий реагирования на действия деструктивных группировок на молодых людей.

В связи с этим было решено продолжить работу по анализу и проблематизации межведомственного взаимодействия в работе с трудными подростками.

Целью такой работы должна была стать выработка проектных решений для эффективной ресоциализации подростков силами различных структур и организаций. В качестве методов исследования были выбраны приемы метафорической визуализации проблемного пространства, сценирования конфликтных ситуаций, схематизация (пиктографирование) проблемного пространства [Гаррисон, Ворошилова, Сальцев 2022].

Поскольку применяемые методы позволяют пронаблюдать скрытые процессы в проблемной среде, определить соотношения формальных взаимосвязей между субъектами и их реальное воплощение, практическая значимость работы определяется глубоким анализом скрытых неформальных процессов, прямо влияющих на жизнь и судьбу подростков, а значит – выработкой решений для реальных, а не теоретических задач.

Итак, как мы видим, что теория организационной метафоры не стала широко востребованной в российском научном дискурсе, но явилась толчком для развития собственных методик, учитывающих наши национальные, социальные и культурные особенности.

Литература

Артемов О. Ю., Овчинников С. А. Организационные метафоры и особенности их применения в практике современного менеджмента // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2016. №2 (4).

Безгодов Д. Н. Университет как форпост: символичный потенциал концептуальной метафоры в контексте организационной культуры // Высшее образование сегодня. 2014. № 10. С. 54-59.

Ворошилова М. Б. Креолизованная метафора: первые зарисовки // Политическая лингвистика. 2012. № 4(42). С. 94-99.

Гаррисон Е., Ворошилова М.Б., Сальцев А.А. Метафорический метод в подготовке субъектов профилактики девиантного поведения подростков // Российский девиантологический журнал . 2022. №. 1. С. 230-244.

Коробкова А.В., Новосельцева Е.Г. Эволюция развития организационных метафор // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. №5-1.

Морган Г. Образы организации; пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. С. 560.

«*Организационные метафоры*» через призму интегрального подхода [Электронный ресурс]. URL: <https://eroskosmos.org/integral-organizational-metaphors/> (дата обращения 09.04.2022).

Пушиных В. А. Геном университета // Университетское управление: практика и анализ. 2016. № 3(103). С. 23-31.

Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.

Рудковская А. С. Применение теории организационных метафор в исследовании организационной культуры // Стратегия опережающего развития: Сборник статей VI Международной школы молодых ученых в сфере экономики на Юге России, Сочи, 25–28 сентября 2019 года. Сочи: АНО "Научно-исследовательский институт истории, экономики и права". 2019. С. 107-110.

Халитова И. В. Организационная готовность к изменениям: обзор методологии и практических методик оценки готовности // Государственное управление. Электронный вестник. 2013. №39. С. 152-162.

Черняева Т. И. «Темные стороны» организационной жизни: возможности рисуночных методик // Интеракция. Интервью. Интерпретация. 2020. Т. 12. № 1. С. 45.

Чудинов А. П. Метафорическая мозаика в современной политической коммуникации // Уральский государственный педагогический университет. Екатеринбург. 2003.

Шутилина Л. А. Управление изменениями на кафедре вуза: методологический аспект. Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 3 (19). С. 19-24.

Anders Örténblad, Linda L. Putnam, Kiran Trehan. Beyond Morgan's eight metaphors: Adding to and developing organization theory// Human relations. 2016. №4 (69). URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726715623999> (дата обращения: 09.04.2022).

How 8 Organizational Metaphors Impact Leadership [Электронный ресурс]. URL: <https://academy.nobl.io/gareth-morgan-organizational-metaphors/> (дата обращения: 09.04.2022)

Kaplan L., Ricco J. P. Introduction: "Regarding Jean-Luc Nancy" // Journal of visual culture. 2010. №. 9. P. 3–10.

REFERENCES

Artemov O. YU., Ovchinnikov S. A. Organizacionnye metafory i osobennosti ih primeneniya v praktike sovremennogo menedzhmenta // Vestnik RGGU. Seriya «Ekonomika. Upravlenie. Pravo». 2016. №2 (4).

Bezgodov D. N. Universitet kak forpost: simbol'nyj potencial konceptual'noj metafory v kontekste organizacionnoj kul'tury // Vyshee obrazovanie segodnya. 2014. № 10. S. 54-59.

Voroshilova M. B. Kreolizovannaya metafora: pervye zarisovki // Politicheskaya lingvistika. 2012. № 4(42). S. 94-99.

Garrison E., Voroshilova M.B., Sal'cev A.A. Metaforicheskij metod v podgotovke sub"ektov profilaktiki deviantnogo povedeniya podrostkov // Rossijskij deviantologicheskij zhurnal . 2022. №. 1. S. 230-244.

Korobkova A.V., Novosel'ceva E.G. Evolyuciya razvitiya organizacionnyh metafor // Aktual'nye problemy gumanitarnyh i estestvennyh nauk. 2014. №5-1.

Morgan G. Obrazy organizacii; per. s angl. M.: Mann, Ivanov i Ferber, 2008. S. 560.

«Organizacionnye metafory» cherez prizmu integral'nogo podhoda [Elektronnyj resurs]. URL: [https://eroskosmos.org/integral-organizational-metaphors/\(dataobrashcheniya 09.04.2022\)](https://eroskosmos.org/integral-organizational-metaphors/(dataobrashcheniya 09.04.2022)).

Pushnyh V. A. Genom universiteta // Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz. 2016. № 3(103). S. 23-31.

Prigozhin A. I. Metody razvitiya organizacij. M.: MCFER, 2003.

Rudkovskaya A. S. Primenenie teorii organizacionnyh metafor v issledovanii organizacionnoj kul'tury // Strategiya operezhayushchego razvitiya: Sbornik statej VI Mezhdunarodnoj shkoly molodyh uchenyh v sfere ekonomiki na YUge Rossii, Sochi, 25–28 sentyabrya 2019 goda. Sochi: ANO "Nauchno-issledovatel'skij institut istorii, ekonomiki i prava". 2019. S. 107-110.

Halitova I. V. Organizacionnaya gotovnost' k izmeneniyam: obzor metodologii i prakticheskikh metodik ocenki gotovnosti // Gosudarstvennoe upravlenie. Elektronnyj vestnik. 2013. №39. S. 152-162.

CHernyaeva T. I. «Temnye storony» organizacionnoj zhizni: vozmozhnosti risunoknyh metodik // Interakciya. Interv'yu. Interpretaciya. 2020. T. 12. № 1. S. 45.

CHudinov A.P. Metaforicheskaya mozaika v sovremennoj politicheskoy kommunikacii // Ural'skij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet. Ekaterinburg, 2003.

SHipilina L. A. Upravlenie izmeneniyami na kafedre vuza: metodologicheskij aspekt. Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom. 2015. № 3 (19). S. 19-24.

Anders Örtenblad, Linda LPutnam, KiranTrehan. Beyond Morgan's eight metaphors: Adding to and developing organization theory// Human relations. 2016. №4 (69). URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0018726715623999> (data obrashcheniya: 09.04.2022).

How 8 Organizational Metaphors Impact Leadership [Elektronnyj resurs]. URL: [https://academy.nobl.io/gareth-morgan-organizational-metaphors/\(data obrashcheniya: 09.04.2022\)](https://academy.nobl.io/gareth-morgan-organizational-metaphors/(data obrashcheniya: 09.04.2022))

Kaplan L., Ricco J. P. Introduction: “Regarding Jean-Luc Nancy” // Journal of visual culture. 2010. №. 9. P. 3–10.

©Палкина А.А., 2022

©Ворошилова М.Б., 2022

Ворошилова Мария Борисовна – кандидат филологических наук, доцент. Уральский институт управления – филиал РАНХиГС (Екатеринбург, Россия).

Адрес: 620017, Россия, г. Екатеринбург, пр. 8 Марта, 66, 54.

E-mail: voroshilova-mb@ranepa.ru

Voroshilova Mariya Borisovna – Candidate of Philology,

Associate Professor. Ural Institute of Management – Branch

of RANEPА (Yekaterinburg, Russia)

Палкина Алисия Алексеевна - студент направления "Государственное и муниципальное управление". Уральский институт управления - филиал РАНХиГС (Екатеринбург, Россия).

Адрес: 620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 70, 1012.

E-mail: alisiapalkina15@gmail.com

Palkina Alisia Alekseevna - student of the faculty of State and Municipal

Management. Ural Institute of Management – Branch of RANEPА

(Yekaterinburg, Russia)