

ШЕЙН (Schein) Эдгар Г. (р. 1928) — американский психолог швейцарского происхождения. Специалист в области психологического консультирования, промышленной психологии, психологии личности и социальной психологии, психологического изучения социальных проблем. Один из основоположников организационной психологии.

Образование получил в Чикагском ун-те (бакалавр по общим проблемам обучения, 1947), которое продолжил в Стэнфордском ун-те (магистр в области социальной психологии, 1948) и завершил в Гарвардском ун-те (д-р в области социальной психологии, 1952). Является профессором кафедры менеджмента Слоуновской школы менеджмента при Массачусетском технологическом ин-те. Чл. редкол. "Sloan management review". Соиздатель серии Массачусетского технологического ин-та "Organizational development" (с 1968). Ш. занимался научными исследованиями в самых разных областях, пытаясь прояснить взаимоотношения между индивидуумом и организацией.

Его ранние исследования были основаны на наблюдении за идеологическим поведением китайских коммунистов во время Корейской войны и изучением методик "промывания мозгов" корейским и китайским военнопленным ("Coercive persuasion", N.Y., 1961). Затем он обратился к проблеме организационных структур и показал, что используемые в менеджменте методы социализации очень напоминают идеологическое внушение. Занимался активной консультативной деятельностью в сфере бизнеса, написал один из первых учебников по организационной психологии, где помог прояснить концепцию консультативного процесса в области организационного развития ("Process consultation: Its role in organizational development", 1969). Затем Ш. обратился к исследованию проблемы развития управленческой карьеры, которую изучал на основании наблюдений за карьерным движением 44 выпускников Массачусетского технологического инта. ("

;Career dynamics", 1978). Эти исследования, а также наблюдения за жизнью организаций, которые Ш. консультировал, привлекли его внимание к культуре этих организаций.

Он начал исследовать поддается ли она измерению, как развивается и можно ли ею управлять. В книге "Organizational psychology" (1965, 1970, 1980) Ш. дал интересный обзор этой сферы знания, подчеркнул сложность современных организаций, указал, что необходимо понимать феномен организации в действии, а не только ее структуру, если не хотим стать жертвами этого феномена. Динамику развития

организации нужно понимать настолько, отмечал Ш., чтобы иметь возможность влиять на нее. Его дальнейшие исследования логично перешли от непосредственного анализа организационной культуры к изучению роли руководства организации и его влияния на процессы организационной культуры.

Организационная культура и лидерство теснейшим образом связаны друг с другом, лидер создает культуру и управляет ею, подчеркивает Ш. Результаты своих исследований на эту тему он публикует в книге "Organizational culture and leadership" (1985, в рус. пер. изд.: "Организационная культура и лидерство, СПб., 2002). Под культурой в данной работе Ш. понимает "паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия названных проблем".

В книге подробно описан метод исследования культуры (названный автором "клиническим"). Главные выводы: лидеры будущего должны будут находиться в процессе постоянного обучения, стимулировать к обучению своих сотрудников; обладать эмоциональной устойчивостью для управления собственными тревогами; обладать навыками анализа и изменения культурных представлений, умением вовлекать других и обеспечивать их соучастие; уметь постигать представления совершенно новых организационных культур. И наконец, чтобы выжить в беспокойном и разнообразном мире, необходимо понять свои собственные культурные представления, т. е. нужно вначале понять самого себя. Ш. также автор книг: "Professional education: some new directions", N.Y., 1972; "Clinical perspective in fieldwork", N. Park, Calif., 1987; "Process consultation", vol. 1—2, 1987—1988; "Career anchors (Revised), 1990; и др.

Л.А. Карпенко