

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ИДЕОЛОГИИ В АСПЕКТЕ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Николаева Алла Алексеевна,

канд. соц. наук, доцент кафедры,

e-mail: allaalekseevna@bk.ru,

*Московский государственный психолого-педагогический университет,
г. Москва,*

Савченко Ирина Алексеевна,

канд. полит. наук, доцент кафедры,

e-mail: arin76@mail.ru,

*Московский государственный психолого-педагогический университет,
г. Москва,*

Мартыанова Марина Алексеевна,

магистрант,

e-mail: fox28.1993@mail.ru,

*Московский государственный психолого-педагогический университет,
г. Москва*

В данной статье поднимается проблема идеологии в образовательной организации, которая является важным элементом организационной культуры и управления образовательным учреждением. В статье раскрывается содержание понятия организационной идеологии, ее особенности в образовательной организации и роль в процессе организационного развития. На основе типологии организационной культуры К. Камерон и Р. Куинна выделены типы организационной идеологии в образовательной организации, описаны их характеристики, преимущества и недостатки. В статье представлены результаты эмпирического исследования организационной идеологии, проведенного на базе двух образовательных организаций, на основе которых сделаны выводы о характере существующих в данных организациях идеологиях и обоснована необходимость принятия управленческих мер по их трансформации. Также по результатам проведенного исследования разработаны рекомендации по возможным направлениям развития организационной идеологии для повышения конкурентоспособности образовательного учреждения, укреплению сплоченности педагогического коллектива, совершенствованию системы управления образовательной организацией.

Ключевые слова: идеология, организационная культура, организационная идеология, управление образовательной организацией, ценности, организационное развитие, развитие образовательной организации

ORGANIZATIONAL IDEOLOGY TRANSFORMATION IN THE EDUCATIONAL ORGANIZATION DEVELOPMENT ASPECT

Nikolaeva A.A.,

candidate of sociological sciences,

Associate Professor at the department,

e-mail: allaalekseevna@bk.ru,

Moscow State University of Psychology & Education,

Savchenko I.A.,

candidate of political Sciences,

Associate Professor at the department,

e-mail: arin76@mail.ru,

Moscow State University of Psychology & Education,

Martyanova M.A.,
Master student,
e-mail: fox28.1993@mail.ru,
Moscow State University of Psychology & Education

In this article the ideology problem in the educational organization is considered. It is an important element of organizational culture and management of educational institution. In article the maintenance of a concept of organizational ideology, its feature in the educational organization and a role in the course of organizational development reveals. On the basis of a typology of organizational culture K. Cameron and R. Quinn are allocated types of organizational ideology in the educational organization, their characteristics, advantages and shortcomings are described. Results of the empirical research of organizational ideology conducted on the basis of two educational organizations on the basis of which conclusions are drawn on character the ideologies existing in these organizations are presented in article and need of acceptance of administrative measures for their transformation is proved. Also by results of the conducted research recommendations about the possible directions of development of organizational ideology for increase in competitiveness of educational institution, strengthening of unity of pedagogical collective, perfecting of a control system of the educational organization are developed.

Keywords: ideology, organizational culture, organizational ideology, management of educational organization, values, organizational development, development of educational organization

DOI 10.21777/2500-2112-2018-2-87-94

Введение

В настоящее время актуальность исследования вопросов идеологии управления в образовательной организации обусловлена, прежде всего, наличием реального блока «идеологических» вопросов управления, к которым можно отнести разработку и воплощение идей управления, мобилизацию сотрудников, формирование у учителей определенного типа мировоззрения и восприятия действительности. Руководители различных организаций, предприниматели и успешные представители среднего и крупного бизнеса в своих интервью и выступлениях очень часто говорят о необходимости для организации иметь сильную, досконально продуманную идеологию. Это также касается и образовательной организации. Идеология считается большинством руководителей одним из первых факторов роста и развития организации [2]. Как показывает практика успешных предпринимателей, разработка и внедрение идей управления, а также решение задач по формированию идеологии организации в новых условиях, составляет важную функцию управления, выполняемую начальником предприятия. Также стоит отметить, что продуманная корпоративная идеология является одним из главных факторов стабильной работы и развития учебного заведения. Она помогает снять деструктивное влияние различных стихийных факторов и тем самым обеспечивает оптимальный уровень функционального развития.

Генезис и содержание понятия идеологии

Идеология как явление всегда сопровождала человека. Но сам термин «идеология» появился лишь на рубеже XVIII–XIX вв. Как правило, данное понятие употребляют в трех основных значениях:

- 1) идеология как наука об идеях, которая изучает их происхождение и закономерности проявления в практике развития общества;
- 2) идеология как различная социально-политическая направленность и сущность разных взглядов, концепций и теорий;
- 3) идеология как наука о культуре и предмет ее исследования [6].

Настоящая идеология является выражением того, ради чего человек живет» (Э. Шпрангер) [7]. И идеология образовательной организации должна быть ясной всем сотрудникам и разделяемой ими. Только в таком случае идеология будет работать и будут достигаться все цели в образовательной организации (учебный процесс, хорошая успеваемость у студентов, хорошие отношения в коллективе и т.п.).

Идеологии в образовательной организации – это набор представлений о правилах поведения, набор привычек и способов деятельности, запретов, норм и ценностей, соблюдаемых сотрудниками и

студентами учебной организации. У любой организации есть своя идеология, структура которой включает в себя: 1) труды основоположника (пример руководителя); 2) теоретическая догматика (кодекс); 3) лозунги, обращенные к сотрудникам; 4) ритуалы и церемонии.

Например, в образовательной организации могут быть введены следующие правила и нормы поведения: 1) не критиковать на совещании начальство, а делать это только в кабинете руководителя; 2) соблюдать дресс-код; 3) регулярно поддерживать связь с родителями своих учеников; 4) не опаздывать на лекции; 5) не отменять занятия, ради каких бы то ни было мероприятий; 6) нельзя пренебрегать корпоративными мероприятиями. Эти или другие правила, являются основой организационной идеологии образовательной организации.

Идеология является социально значимой частью культуры в организации. И она влияет на способ управления организацией, повышение творческой мотивации, уровня сознания у сотрудников, а также формирование духовного потенциала педагога. Источником творческой деятельности является культура людей, их духовное развитие – все это имеет непосредственное отношение к идеологии управления как области социально-психологической направленности на организацию [3].

Роль идеологии в процессе организационного развития

Работа над формированием идеологии в образовательной организации способствует установлению идей в сознании общества, которые помогают совершать процесс преобразований, а также способствуют рождению и распространению определенных идеологических новшеств в обществе, их устойчивому закреплению.

Идеология образовательной организации имеет свойство трансформироваться, видоизменяться. Это может происходить по причине прихода нового сотрудника или руководителя. Также большое значение имеет изменение ценностей в мире. Идеология образовательной организации в 20 веке отличается от сегодняшней по причине изменения идеалов у молодого поколения. Идеология, организационная культура в учебных заведениях очень изменились с приходом новых технологий.

Под трансформацией или нововведением понимается «результат творческой деятельности, направленный на разработку, создание и распространение новых продуктов и технологий, внедрение новых организационных форм» [5].

Когда трансформация затрагивает все области в организации – это называется реструктуризацией [5]. Она затрагивает основные и важные элементы: цели, задачи, технологию, структуру и, кадры. Естественно, изменение по всем переменным происходит либо тогда, когда реорганизация изначально это предполагает (носит комплексный характер), либо когда все элементы настолько взаимосвязаны, что преобразование хотя бы одного из них автоматически влечет за собой необходимость трансформации всех остальных.

Есть трансформация, которая касается «незначительных» изменений. Например, руководитель принял решение поменять дресс-код или же время работы. На первый взгляд эти изменения никак не влияют на атмосферу в коллективе или на качество работы. Но в действительности сотрудники, которые ходят в классическом костюме более дисциплинированы, если же в коллективе принято ходить в стиле кэжуал, то атмосфера в этом заведении будет более расслабленной и дружелюбной. Руководителю нужно четко понимать, какие корпоративные цели он преследует.

Проанализировав организационные культуры и идеологии, в нашем исследовании мы будем опираться на модель, которую предложили К. Камерон и Р. Куинн [1] выделив четыре типа организационных культур:

1 Клановая. Организация, которая отличается сплоченностью, соучастием друг к другу, коллектив как большая семья.

2 Иерархическая. Таковую организацию объединяют официальность и формальные правила.

3 Рыночная. Это организация, которая ориентирована на выполнение поставленных задач и их результаты.

4 Адхократическая. Организация, где поощряется инициативность и новые идеи, поставлен акцент на индивидуальность. Руководителю подобной организации, как и всем работникам, свойственна рискованность.

Клановая идеология в образовательной организации, как и в других предприятиях с подобной идеологией отличается очень дружным коллективом. «Клан» от слова «семья». Зачастую такой коллектив общается друг с другом и вне работы, все посещают корпоративные мероприятия. Обычно сотрудники в таком коллективе с удовольствием ходят на работу, ведь всегда приятно видеть друзей. Кажется, что у такой идеологии совершенно нет недостатков и такая культура в организации – мечта любого педагога. Но, как и везде, в этой идеологии есть свои минусы. В подобном коллективе тяжело ужиться новому сотруднику. Обычно в устоявшемся коллективе новеньких принимают прохладно. Часто новопрешедший сотрудник, особенно если это молодой специалист, сам не выдерживает такого отношения и уходит. Таким образом, происходит «застой», нет «молодой крови», что сказывается на развитии организации. Когда ты работаешь в коллективе с такой «семейной» идеологией, то ты всегда можешь на кого-то положиться. Попросить помочь коллегу выполнить какую-либо работу, если не справляешься сам. Но и также это может потом рассорить коллег, если один из них откажется очередной раз помочь. Такая дружба в тягость. Когда взаимоотношения в коллективе основаны не только на работе, но и на личностных отношениях, что может отражаться в целом на педагогической работе. Образовательная организация – это организация, где ежедневно могут возникать различные конфликты. Между учителем и учителем, учеником и учителем, учителем и родителем и т.п. И в коллективе с такой идеологией, возможно, конфликты будут решаться не по справедливости, а по дружбе. Когда директор, который дружит с учителем, который несправедливо поставил ученику оценку и при этом оправдывает его перед родителем. Такие ситуации в подобных коллективах не редкость. Слепая приверженность подобной идеологии ведет к социальной безответственности и несправедливости, когда руководитель или коллега не может объективно решить кто прав, а кто виноват. И если рассмотреть ситуацию выше, где ученику несправедливо поставили оценку, то в подобных коллективах могут встречаться ученики с отсутствием желания учиться. Ведь «все равно будет плохая оценка, т.к. учитель меня не любит». Такая клановая идеология идеально подходит для образовательной организации, если там работают исключительно зрелые личности, которые могут объективно и справедливо оценивать ситуацию.

Иерархическую идеологию, как уже было отмечено, характеризуют формальные правила и официальность. Людей объединяет исключительно работа и все должно выполняться строго по трудовому договору. Все подчиняются руководству, инициативность здесь не поощряется. Такой организации обычно не свойственна трансформация и нововведения. Если же это происходит, то по инициативе начальства и все строго действуют по схеме. Иерархия – это ступени, есть директор, замы и остальные сотрудники. Карьерный рост если возможен, то только пройдя все ступени снизу. В таком коллективе удобно работать людям, которые хотят четко знать свои задачи и действия, которые дает им руководство. Здесь не нужно придумывать что-то самому и проявлять творческую инициативу. Таким образом, можно избежать ответственности за результат, который всегда непредсказуем. Вся ответственность в подобной организации в первую очередь лежит на руководителе. Если у руководителя есть сформированные цели, и он знает, как достичь их для своей образовательной организации, то эта «машина» из всех сотрудников будет работать хорошо. В иерархической идеологии очень важен авторитет и репутация руководства. В таком случае у подчиненных не будет возникать сомнения в верности решений и распоряжений своего начальника. На сегодняшний день почти любая школа или другая образовательная организация работает по такой схеме. Но есть и недостатки этой идеологии. Из-за формальных задач и большого количества бюрократических процедур, у учителей нет времени и желаний для творческой подготовки к уроку. Строгая учебная программа и количество отведенных часов не дает учителю интересно рассказать о предмете, следовательно, заинтересовать своих студентов. Педагог успевает давать лишь сухие факты о предмете. Это одна из причин отвращения к учебе у молодого поколения. Когда у сотрудников нет свободы творчества, что свойственно иерархической идеологии, мы это замечаем и на учениках. Педагог должен развивать всю жизнь в своей профессии, а не только 4–5 лет в университете. Такая идеология этого делать не дает.

В рыночной идеологии в первую очередь важен результат организации. Каждый сотрудник переживает за судьбу своей компании и выполняет свою функцию в коллективе. Педагогам в таком заведении важен престиж своей школы (университета, института и т.п.) среди других учебных заведений. Для этого престижа все сотрудники объединяются для конкурсов, проверок и прочих подобных меро-

приятый. Обычно в организации с такой идеологией коллектив сплоченный, но их объединяют не дружественные отношения, как в клановой идеологии, а общая цель, связанная со своей образовательной организацией. Дружественные отношения не вредят работе и также можно проявлять творческую инициативу в отличие от иерархической идеологии. Но творческую инициативу можно проявлять с оговоркой, что это никак не должно влиять на общий результат всей команды. В первую очередь сотрудники должны ориентироваться на интересы и рост всей команды, а не на свой личностный. Поэтому когда педагог «вырастает» из амбиций коллектива и ему хочется развиваться дальше, он либо уходит из организации, либо работает без интереса. Творческое выгорание для педагогов не редкость. Особенно для педагогов старшего поколения. Обычно учителя выполняют всю деятельность «на автомате», так как давно уже поработали и на благо организации и для своего опыта и дальше у них нет мотивации проявлять инициативу.

Наконец, такой тип идеологии, как адхокартическая является самым инновационным и, возможно, самым идеальным. Адхокартия не приемлет авторитарный способ руководства и не использует его. В этом типе организационной культуры каждый сотрудник может проявлять творческую активность, развиваться сам и развивать образовательную организацию, в которой он работает. Такой тип идеологии легче всего поддается трансформации, т.к. в такой организации сотрудникам свойственны эксперименты с методиками и формой деятельности. В рамках доступной им свободы педагоги могут принимать или отвергать предлагаемые руководителем инновационные идеи. В такой идеологии учителям реже свойственно творческое выгорание и пассивность в работе.

После того как идеологические инновации сформировались у руководства, они распространяются во внутренней среде организации. Сотрудники после переинтерпретации идеологием руководства, отражают их в реальности и участвуют в их реализации.

Исследование организационной идеологии в образовательных организациях

С целью изучения идеологии в практике образовательной организации, мы провели исследование на базе Романовской школы города Москвы и подмосковного колледжа «Энергия» города Старая Купавна. В опросе участвовали педагоги от 22 до 66 лет. Педагогический стаж от 1 года до 40 лет. В каждом учебном заведении в опросе участвовали 20 учителей. В Романовской школе 83 % -женщины, 17 % мужчин, в ПК «Энергия» 40 % мужчин, 60 % женщин.

Учителям выдали анкеты, где под каждым вопросом им нужно было выбрать ответ, с которым они согласны. Каждый ответ относился к одному из четырех видов идеологий. В качестве наиболее существенных характеристик идеологий были выбраны: роль руководителя в организации и стиль руководства, отношение к организационным нововведениям, способы разрешения конфликтов, используемые методы мотивации, значимость формальных правил. Опрос был анонимным, педагогам нужно было лишь указать возраст, пол и педагогический стаж.

Полученные данные показали, что из всех опрошенных 43 % учителей придерживаются рыночной идеологии, адхокартической – 10 %, иерархической – 14 %, клановой – 33 %. Стоит заметить, что приверженцы адхокартической идеологии – это педагоги от 22 до 30 лет.

Также мы можем сравнить две образовательные организации.

В Романовской школе 38 % педагогов придерживаются рыночной идеологии, 25 % – клановой, 8 % – иерархической, 29 % – смешенная идеология и адхокартическая в данном учебном заведении отсутствует.

В колледже «Энергия» также большинство приверженцы рыночной идеологии – 40 %, иерархической – 20 %, адхокартической – 30 %, смешенной – 10 %, а клановая идеология в ПК «Энергия» отсутствует.

Для трансформации идеологии нужны нововведения. На вопрос: «Как вы относитесь к нововведениям?» в Романовской школе 33 % учителей ответили, что нововведения готовы принимать, если они не повредят целям организации; 55 % ответили, что принимают любые новшества легко и с интересом, 12 % считают, что если все принимают нововведения, то и он на них согласен.

В ПК «Энергия» ответили иначе: 10 % – если все принимают нововведения, то и я не отстаю от коллектива, 60 % – легко и с интересом, 20 % утверждают, что в их организации нет нововведений и

они следуют старой схеме, 10 % сказали, что если нововведения никак не повредят организации, то их можно принимать.

Приоритеты в коллективах следующие: в Романовской школе 83,3 % утверждают, что самое главное на работе для них дружный, хороший коллектив, для 11,5 % самое главное – это авторитет организации, для 5,5 % – сильный руководитель.

В колледже «Энергия» 80 % педагогов ответили, что самое главное – это дружный коллектив, для 20 % процентов самое важное, чтобы прислушивались к их идеям.

В качестве причины для увольнения в Романовской школе назвали 40 % – произвол в руководстве, если никто не будет строго соблюдать свои обязанности, 16,6 % – отсутствие творческой свободы, 16,6 % – коллектив с которым я общаюсь, будет разваливаться, 27,4 % не ответили на этот вопрос.

В колледже причиной для увольнения 40 % педагогов считают отсутствие творческой свободы, 40 % ответили, что уволятся, если коллектив, с которым они общаются, будет разваливаться, 20 % – произвол в руководстве.

На вопрос «Кто принимает решения в вашей организации?» в ПК «Энергия» 60 % ответили, что все всегда решает только руководитель, 40 % утверждает, что они вместе примут решение, которое приведет их к результату, даже если не будут учитываться их личные интересы.

В Романовской школе на этот же вопрос 27 % педагогов ответили, что все решает руководитель, 23 % говорят, что примут решение внутри коллектива, как решит большинство, примут такое решение, которое приведет к результату, но не будут учитываться их интересы – 34%, 17 % ответили, что примут решение после того как каждый выскажется и предложит свою идею и после этого решат всеобщим голосованием.

Проведя этот анализ, мы видим над чем нужно работать в каждой организации, что нужно трансформировать в идеологии на сегодняшний день. Ведь правильная идеология является мощнейшим инструментом для повышения эффективности работы персонала и всей организации в целом. Многие считают, что идеология это нечто ужасно-тоталитарное и поэтому во многих организациях руководители несправедливо пренебрегают работой над идеологией. Идеология является механизмом, в котором есть четкая структура, и ее можно использовать в любой организации, где протекают социальные процессы, в том числе и в образовательных организациях.

Рекомендации по внедрению организационной идеологии в образовательной организации

Результаты проведенного исследования показали, что для Романовской школы и ПК «Энергия» нужна трансформация организационной идеологии для достижения следующих целей:

- укрепление внутриличностных отношений, создание команды на основе единой идеологии. Особенно важно для колледжа «Энергия» где у большинства сотрудников отсутствует клановая идеология;

- обеспечение мотивации педагогов на основе нематериальных средств: личностное развитие, проявление творческой инициативы и т.п.;

- создание внешнего образа организации, поднятие престижа учреждения. Большинство учителей придерживаются рыночной идеологии, значит нужно работать над идеей и брендом организации.

На базе идеологии создаются коллективные ценности. И идеология, и ценности – это инструменты управления, благодаря которым педагогический состав выполняет задачи, поставленные руководителем. Чтобы самостоятельно оценить соответствие ценностей организации оба руководителя должны взглянуть на следующие признаки:

- организация процесса рабочей деятельности;
- условия труда для сотрудников;
- взаимосвязь между руководителем и педагогами;
- результативность поставленных задач и т.д.

Если учебное заведение пропагандирует такие ценности как творческий подход к работе, индивидуальный подход к каждому ученику, дружба внутри коллектива и при этом все учителя сталкиваются с внутренней бюрократией, нехваткой времени для создания интересного урока из за бумажной волокиты и до руководителя доходят сплетни, которые есть внутри коллектива, то выводы налицо: не те ценности, которые вы хотели бы, транслируются в вашей организации.

На сегодняшний день задача для руководителей образовательных организаций, в которых было проведено исследование, привести в соответствие баланс между ценностями и реальной ситуацией в организации. Ведь все ценности и сама идеология принимаются сотрудниками добровольно и отношения внутри коллектива выстраиваются, опираясь на корпоративный дух.

Следующий важный механизм для организации – это ритуал. Ритуал в организации – это определенный шаблон поведения, который не несет функциональной нагрузки, но служит для закрепления установок на поведенческом уровне. Например, в учебных заведениях это могут быть утренние линейки, планерки по понедельникам, совместное планирование и проведение корпоративных мероприятий и т.д. Все это создает структуру с четко установленными правилами и становится частью ритуального пространства внутри образовательной организации. Все это можно сказать и о собраниях, субботниках и про любое коллективное действие, которое позволяет педагогическому составу согласовать и привести в соответствие свое видение мира с общим коллективным идеологическим шаблоном.

Также мощным средством для создания идеологии является формальный и действующий кодекс в организации. Если руководитель планирует трансформировать идеологию, ему следует изменять кодекс, свод правил внутри него. Кодекс диктует что хорошо, а что плохо, что запрещено в данной организации. Благодаря такому кодексу и создается система наказаний и поощрений. Когда сотрудник получает наказание или поощрение на основании данного кодекса за конкретные поступки. То есть определенные поступки признаются недопустимыми или наоборот одобряются всем коллективом на основании идеологических установок, которые описаны в кодексе.

Исходя из результата проведенного исследования можно сделать следующий вывод: если у руководителя есть четкое представление об идеологии его организации и он сможет грамотно донести его до сотрудников с помощью методов описанных выше, то его организация сможет долго работать и быть конкурентоспособной в образовательной среде.

Список литературы

1. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320 с.
2. *Кильпа Е.А., Какадий И.И.* Эмоциональное выгорание педагогов // Научный журнал Дискурс. – 2017. – № 11 (13). – С. 78–83.
3. *Красавина Е.В., Грибкова О.В.* Анализ состояния системы управления персоналом в современном обществе // Экономика и управление в XXI веке: стратегии устойчивого развития. Сборник статей III Международной научно-практической конференции. – Пенза: Наука и просвещение, 2017. С. 41–43.
4. *Маслов Е.В.* Управление персоналом: технология и идеология // Организационная психология. – 2015. – Т. 5. – № 1. – С. 73–90.
5. *Негзуль С.В., Лосенко Н.А.* Формирование инновативных организационных культур: от идеологем к реальным социальным практикам // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 323. – С. 73–79.
6. *Попов М.Ю., Тенекциян А.А.* К истории развития понятия «идеология» в зарубежной науке // Общество и право. – 2005. – № 4(10). – С. 76–82.
7. *Савеленок Е.А.* Идеология компании и изменения в организации // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 6. – С. 107–112.

References

1. *Kameron K., Kuinn R.* Diagnostika i izmenenie organizacionnoj kul'tury / Per. s angl. pod red. I. V. Andreevoj. – SPb: Piter, 2001. – 320 s.
2. *Kil'pa E.A., Kakadij I.I.* Ehmocional'noe vygoranie pedagogov // Nauchnyj zhurnal Diskurs. – 2017. – № 11 (13). – S. 78–83.
3. *Krasavina E.V., Gribkova O.V.* Analiz sostoyaniya sistemy upravleniya personalom v sovremennom obshchestve // Ekhkonomika i upravlenie v XXI veke: strategii ustojchivogo razvitiya. Sbornik statej III Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. – Penza: Izd-vo «Nauka i prosveshchenie», – 2017. – S. 41–43.

4. *Maslov E.V.* Upravlenie personalom: tekhnologiya i ideologiya // *Organizacionnaya psihologiya*. – 2015. – Т. 5. – № 1. – С. 73–90.
5. *Negrul' S.V., Losenko N.A.* Formirovanie innovativnykh organizacionnykh kul'tur: ot ideologem k real'nym social'nym praktikam // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta*. – 2009. – № 323. – С. 73–79.
6. *Popov M.Yu., Tenekchiyan A.A.* K istorii razvitiya ponyatiya «ideologiya» v zarubezhnoj nauke // *Obshchestvo i pravo*. – 2005. – № 4(10). – С. 76–82.
7. *Savelenok E.A.* Ideologiya kompanii i izmeneniya v organizacii // *Problemy teorii i praktiki upravleniya*. – 1998. – № 6. – С. 107–112.