

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ

Т.П. Березовская, к.пс.н., доцент

Академия управления при Президенте Республики Беларусь (г. Минск)

Начавшиеся немногим более четверти века назад организационно-культурные исследования сегодня представляют собой активно развивающееся пространство междисциплинарных исследований. В него вовлечено большое количество научных дисциплин (в том числе психологических) и наукоориентированных практик. Среди них антропология, социология, культурология, экономика, теория организаций, менеджмент, организационно-управленческое консультирование, бизнес-журналистика. Ключевую роль в данной междисциплинарной кооперации труда играет социальная психология, которая вносит значительный вклад в изучение феномена организационной культуры и последовательно формирует социально-психологическое направление организационно-культурных исследований. Анализ основных направлений развития оргкультурных исследований за последнее время показывает, что, во-первых, тематическое разнообразие этих исследований увеличивается (прежде всего, в рамках конкретных наук), во-вторых, по-прежнему невелико число концептуальных, обобщающих работ посвященных оргкультуре (особенно социально-психологических).

В настоящее время можно выделить три основные группы проблем, которые определяют актуальность организационно-культурных исследований и разработок. Первая группа проблем обусловлена процессом глобализации и связана с формированием общепланетарной культуры. Вторая группа проблем обусловлена продолжающимся процессом политической и социально-экономической трансформации современных государств и связана с формированием новой культурной идентичности общества в целом и его конкретных подсистемных уровней. И третья группа проблем — это проблемы научной психологии, обусловленные её участием в решении стоящих перед обществом задач. К числу таких проблем относятся проблемы разработки методологических подходов, теоретических моделей и психологических технологий, адекватных реалиям времени и своеобразию сложившейся ситуации в мире и в стране, и позволяющих эффективно работать с существующими проблемами.

Сегодня организационно-культурные проекты в белорусских организациях уже не воспринимаются как экзотика. Напротив, остро стоит задача научиться управлять организационно-культурными процессами. Решение такой задачи требует уже не популяризации и пропаганды оргкультурного подхода, а наличие «полного комплекта рабочих инструментов»: методологии исследования, концептуальной модели оргкультуры, технологии изменения, оснащенной методическим инструментарием. Важно, чтобы существовала высокая степень согласованности между всеми вышеназванными частями научно-методического аппарата изучения и изменения организационной культуры. Тем не менее, на сегодняшний день можно констатировать отсутствие целостного и хорошо интегрированного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры. Преобладают частные модели и методики исследования в формате *ad hoc*. Их количество достаточно велико, чтобы можно было считать период накопления фактов в организационно-культурных исследованиях пройденным и начать попытки перехода на уровень обобщений имеющихся данных и выстраивания целостных систем социально-психологического изучения организационной культуры, включающих методологию исследования, концептуальную модель феномена и технологию ее изменения.

Проблема исследования заключается в разработке содержательного подхода к построению социально-психологической модели организационной культуры, имеющего как теоретическое, так и прикладное значение и разработке социально-психологической модели организационной культуры.

На наш взгляд очевидно, что организационная культура является сложным социально-психологическим порядком организационно-управленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия. Управленческое взаимодействие, порождающее организационную культуру, конституируется и регулируется системами этических смыслов участников взаимодействия.

Организационная культура является сложным социально-психологическим порядком организационно-управленческих интеракций, конституируемых и регулируемыми системами этических смыслов участников взаимодействия.

Этические смыслы, участвующие в регуляции управленческого взаимодействия подразделяются на две группы: функциональные этические смыслы лидера организации (забота о «семье», забота о «результате», забота о «праведности») и базовые этические смыслы (жизнь – смерть, сотрудничество – борьба, улучшение – ухудшение, ответственность – безответственность). Между функциональными и базовыми этическими смыслами существует взаимосвязь.

Базовые типы управленческого взаимодействия, представленные метафорическими моделями («родительской», «командирской», «пастырской»), с одной стороны, в своей основе имеют базовые функциональные виды деятельности архаичного человека (биологическое и социальное воспроизводство, агрессия, литургия), формирующие культурно-психологические базовые функциональные типы личности лидеров (их метафорические модели — «родитель», «командир», «пастырь»), а с другой стороны, генерируют базовые типы управленческих команд (их метафорические модели — «совет старейшин», «штаб», «синод») и порождают базовые типы организационных культур (их метафорические модели — «семья», «армия», «церковь»). В основе каждого типа организационной культуры лежит своя этико-смысловая система, обуславливающая цели организации и способы их достижения (на уровне норм и правил взаимодействия).

Базовые типы организационной культуры как целостного социально-психологического порядка («ордера»), имеют статус «субордеров». Все три субордера («семья», «армия», «церковь») вместе представляют собой нормальную структуру целостного социально-психологического ордера культуры. Каждый из субордеров выполняет значимую функцию в целостной организационной культуре, обеспечивая ее эффективность.

Трехаспектность социально-психологической структуры организационной культуры, представленная тремя субордерами, находит свое отражение и на уровне личности лидера организации в виде представления о трехаспектности его психологии (психики): эффективный лидер обладает развитыми способностями к «родительскому», «командирскому» и «пастырскому» взаимодействию.

Изменение организационной культуры осуществляется путем последовательной работы по всей цепочке социально-психологического содержания культуры на трех основных системных уровнях организационно-культурной системы: уровне лидера – уровне управленческой команды – уровне организации в целом. Ключом к изменению организационно-культурного порядка являются изменения на уровне личности лидера организации.

Изменение организационной культуры на уровне личности лидера организации и уровне управленческой команды является видом менеджерской терапии («сотеринг»), имеющей теоретическое обоснование в античной философии и практике «культуры себя». Алгоритм работы руководителя над собой репрезентируется эмпирической моделью «сотериологического круга», включающей в себя шесть критических элементов (внимание, воля, вера, видение, время, власть).

Социально-психологическая технология изменения организационной культуры является видом прикладного социально-психологического исследования и способом социально-психологического вмешательства в организационную культуру. Этапы социально-психологической технологии изменения организационной культуры соответствуют последовательности формирования трех основных и двух дополнительных субордеров социально-психологического порядка.

НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССА ИЗМЕЛЬЧЕНИЯ КОРМОВОГО СЫРЬЯ

*Е.М. Бурлуцкий, к.т.н., доцент, В.Д. Павлидис, к.ф.-м.н., профессор,
М.В. Чкалова, к.т.н., доцент
Оренбургский государственный аграрный университет (Россия)*

Проведенные авторами теоретические и экспериментальные исследования позволили им разработать принципы топографии рабочей камеры измельчителя, в которой наблюдаются области стабильности–нестабильности продуктового слоя, характеризующиеся теми или иными (в зависимости от выбранной модели) показателями состояния продуктового по-