

## СИСТЕМНА МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

*У статті розглянута системна модель соціально-психологічного процесу формування корпоративної культури громадської організації із застосуванням методу інваріантного моделювання. Описано етапи та необхідні умови щодо самоорганізації системи корпоративної культури. Джерел - 7.*

**Ключові слова:** корпоративна культура, інваріанта, моделювання, похідна системи.

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку громадянського суспільства на перший план виходять завдання самоорганізації соціуму. Рівень складності завдань, які зараз існують в суспільстві, вимагає не тільки появи нових інтелектуальних управлінських рішень. Потрібні люди, згуртовані спільними цілями, які вміють результативно взаємодіяти один з одним під час спільної діяльності.

У сучасну епоху зростаючу роль в соціально-економічному розвитку суспільства відіграють об'єднання громадян - громадські організації, партії, професійні спілки. Їх наявність і взаємодія створює стійку структуру суспільства, що дозволяє стабілізувати і стійко розвивати соціально-економічні процеси.

В умовах посилення ролі громадських об'єднань, актуальними стають наступні питання: якими є механізми створення громадської організації, як працюють процеси самоорганізації всередині громадського об'єднання, які умови потрібні для його сталого існування і розвитку. Одним з найважливіших аспектів життєдіяльності громадської організації є її корпоративна культура.

Корпоративна культура являє собою організаційно-психологічне середовище учасників організації. Вона проявляється на рівні окремої особистості, групи та організації в цілому у виді норм, цінностей, у структурі мотивації і стандартах поведінки, в стилі управління, в структурі організації і в організаційно-управлінських процедурах і, у свою черга, впливає на ефективність організації в цілому, на рівень розвитку групових відносин та їх динаміку.

Таким чином, корпоративна культура організації нерозривно пов'язана з процесом становлення та розвитку громадської організації, і багато в чому обумовлює ефективність її діяльності в побудові громадянського суспільства [1,6].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Корпоративна культура як об'єкт наукового дослідження є багатоаспектною, володіє багато якісним і високим ступенем складності. Дослідженню корпоративної культури організації, її структури і функцій присвячено безліч наукових робіт вітчизняних і зарубіжних вчених.

Перше використання терміну «корпоративна культура» відносять до періоду 80-х років ХХ сторіччя. Спостереження за умовами виробничого процесу, порівняння систем мотивації працівників, дослідження загальної філософії підприємства нашоухнули дослідників на розуміння важливості певної системи традицій, цінностей, взаємовідносин на підприємстві (Ч. Макмілллан, В.Оучі, Дж. Морган) [1]. До зростання уваги до проблем культури підприємства чи організації привели багаточисельні фактори: підвищення конкуренції, опір змінам в процесі реструктуризації, проблеми продуктивності, потреба в більшій гнучкості, питання, чому одні компанії є більш інноваційними, ніж інші.

Підвищення суперництва за ринки збуту, увага до якості продукції та обслуговування покупців висвіглили значення «корпоративної культури» в організаціях.

Однак, крім економічних причин, існують і інтелектуальні коріння досліджень корпоративної культури. Поява в теорії та практиці феномена корпоративної культури пов'язано, насамперед, з необхідністю посиленої уваги до духовної культури. Це особливо актуально для вітчизняних організацій, так як при трансформації економіки і всього суспільства необхідно взяти правильний старт і напрям. В іншому випадку наша країна приречена залишитися в ролі наздоганяючої [5,6].

Корпоративний дух організації, як і військовий дух армії, не можна розписати за параграфами. Корпоративна культура - це щось колективне, яке стало особистісним.

«Корпоративна культура - це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, символів, очікувань, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів і т.д., сформованих в організації або її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників.» [6]

В даний час спостерігається свого роду бум як в теоретичних, так і в практичних роботах по корпоративній культурі. Для одних організацій корпоративна культура - це «костюм», без якого вже непристойно виходити на ринок товарів і послуг, а для інших - усвідомлення самого себе, придбання сенсу життя, сенсу професійної діяльності, без яких важко існувати [1, 5, 6]. Нарешті, для сучасних організацій - це найсильніший мотиваційний фактор.

Незважаючи на велику кількість публікацій на цю тему, які з'явилися в останні 20 років, проблема корпоративної культури не поставлена і не розкрита в усій її складності з численними взаємозв'язками і тонкощами, як цього вимагають завдання практики. Особливо це стосується громадських організацій, що формуються найчастіше спонтанно, що відрізняються «плаваючим» кількісним складом, різноманітністю структур управління, великою внутрішньою динамікою розвитку і т.д.

**Мета дослідження:** побудова і аналіз моделі соціально-психологічного процесу формування корпоративної культури діючої громадської організації методом інваріантного моделювання.

**Виклад основного матеріалу и результатів дослідження.** Єдиної усталеної системи підходів до розгляду поняття «корпоративна культура» сьогодні не існує. Тому в науці сформувався ряд найбільш поширених підходів до вивчення та опису цього явища [1]:

- 1) Системно-динамічний підхід полягає в поданні організаційної культури як складної системи, що зазнає фазових перетворень.
- 2) Синергетичний підхід описує організаційну культуру як хаотичний природний процес, що розгортається в організації. В цьому процесі одні субкультури посилюються, а інші згасають.
- 3) Інформаційний підхід подає образ культури як поєднання соціальних феноменів з інформаційними, де колективна свідомість (що несе в собі духовні цінності) формується в процесі передачі інформації від індивіда до індивіда, а засоби масової комунікації активно впливають на цей процес.
- 4) Ієрархічний підхід інтерпретує корпоративну культуру як ієрархічно організовану систему, в якій культури вищого рівня розвиваються за власними законами, відмінними від законів нижнього рівня.
- 5) Когнітивний підхід полягає в уявленні про корпоративну культуру як систему пізнавальних теоретичних конструктів, крізь призму яких сприймається навколишня дійсність.
- 6) Символічний підхід визначає корпоративну культуру як сукупність правил поведінки, символів, ритуалів і міфів.

Зрозуміло, вся сукупність наукових підходів не обмежується цим переліком, але дані підходи найбільш поширені, і саме на їх основі зазвичай робляться спроби вивчення, типологізації та інтерпретації культур.

В ході реалізації процесу дослідження корпоративної культури, з урахуванням складності об'єкта дослідження, можуть виникнути серйозні спотворення в розумінні суті досліджуваних процесів. Унікальний за своєю природою дослідницький процес може стати малоефективним і тривалим за часом. Пізнання культури є надскладним процесом, що обумовлюється принциповою нескінченністю феномена суспільства і феномена людини, їх нескінченими різноманітностями і багатогранністю. Використовувати одночасно всі підходи, аспекти, врахувати всі фактори неможливо, але потрібно певна повнота, достатня для вирішення наукових і практичних завдань конкретної роботи.

Якщо об'єкт в процесі свого розвитку стає все більш складним, багато якісним і різноманітним (яким є корпоративна культура), то і метод його дослідження повинен бути загальним, комплексним, відповідним за своїми внутрішніми можливостями зростаючому різноманіттю, за ступенем узагальнення - масштабності досліджуваного об'єкта. Об'єднати два види складнощів (об'єкта і методу) можна на основі методології системного підходу, коли досліджуваний об'єкт апріорі розглядається як система і досліджується за допомогою системних закономірностей [4,7].

Практично всі сучасні науки побудовані за системним принципом. Важливим аспектом системного підходу є вироблення нового принципу його використання - створення нового, єдиного і більш оптимального підходу (загальної методології) до пізнання, для застосування його до будь

пізнаного матеріалу, з гарантованою метою отримати найбільш повне і цілісне уявлення про цей матеріал.

Для того, щоб системний підхід був обґрунтовано прийнятним в дослідженні корпоративної культури громадської організації, він повинен володіти достатньо високим рівнем абстрактності і узагальнення. Цей рівень слід утримувати в певних межах: при перевищенні рівня узагальнення системна методологія може відірвати дослідження від конкретних задач практики, в той же час при недостатньому рівні узагальнення, прагненні до максимальної (до приватних деталей) регламентації і детермінованості всіх аспектів і операцій системний підхід може виродитися в узагальнено-приватний метод, зручний в конкретному дослідженні певного виду, але в принципі непридатний на роль універсального підходу навіть у вузькому класі різноякісних задач [2].

Моделюючи об'єкт як систему, дослідник повинен розкласти його на певну безліч елементів, а також сформулювати певну безліч відносин між ними. При цьому передбачається, що системна модель об'єкта здатна пояснити всі його істотні властивості і відносини, а також інтегральне поведінку об'єкта в цілому, добре узгоджуючи при цьому з емпіричними даними про нього, отриманими шляхом систематичного спостереження та експерименту. Погляд на досліджуваний об'єкт як систему передбачає прийняття допущення про його відносної незалежності від інших об'єктів і самодостатності з точки зору його функціонування як цілого за притаманними йому внутрішнім законам. Іншим сильним наслідком погляду на досліджуваний об'єкт як систему є допущення про її цілісність, що означає прийняття гіпотези про наявність інтегральних законів його поведінки, не приводяться (не редукованих) до суми законів функціонування його окремих елементів. Широке застосування системного методу в науці і техніці стало можливим завдяки розвитку загальної математичної теорії систем, теорії функцій комплексного змінного, а також перевірки складних математичних моделей об'єктів за допомогою сучасної обчислювальної математики і потужних ЕОМ [3,4].

В даному дослідженні обрано системний підхід, реалізований у своїй приватній різновиди - інваріантному моделюванні, який базується на теорії гіперкомплексних динамічних систем [2,3]. Інваріантне моделювання - це науковий напрямок, предметом якого є найбільш загальні закономірності побудови і функціонування моделей, незалежно від якісної різновиди об'єкта моделювання. В рамках теорії ГДС досліджуються системні інваріанти (основні незмінні системні властивості), на основі яких можна будувати системні моделі різного рівня складності.

Постулат системності в теорії ГДС звучить наступним чином: системність є атрибут будь-якого об'єкта, процесу або явища.

Слідства, які прямують з формулювання:

1. При дослідженні вже існуючих як об'єктивна реальність або новостворюваних, мислимих об'єктів вони розглядаються як системи, що володіють певним набором системних закономірностей і властивостей (так званих системних інваріант).
2. Властивість системності поширюється на всі об'єкти матеріального та ідеального відображення матерії незалежно від їх якісної різновиди.

В процесі конкретної діяльності постулат системності і наслідки з нього опредмечиваються, наповнюючись конкретним змістом. При цьому реалізація постулату системності може йти за такими стратегічними напрямами [3]:

1. Досліджуються реально існуючі об'єкти, що розглядаються як системи шляхом виділення в них системних властивостей і закономірностей, які в подальшому можуть бути вивчені (відображені) приватними методами конкретних наук. Дослідження в цьому випадку проводяться безпосередньо на конкретному об'єкті в реальному масштабі часу (натуральний експеримент).
2. На основі системного підходу, по визначенню системи апіорі, який ітераційно уточнюється в процесі дослідження, будується системна модель реального об'єкта. Ця модель в подальшому замінює реальний об'єкт в процесі дослідження. При цьому дослідження системної моделі може бути реалізовано на основі як системологічної концепції, так і приватних методів конкретних наук.

Зміст даної статті обмежується розглядом моделі конкретно існуючого об'єкта - громадської організації Клубу Підприємців Краматорська - за першим з вищенаведених стратегічних напрямів дослідження.

Визначення системи в теорії ГДС органічно пов'язано з основними системними інваріантами, в якості яких розглядаються:

1. Гіперкомплексність - відображає елементний склад системи. (Наявність більш ніж одного елемента виражається словом «комплексність», а різномірність (різноякісність) - приставкою «гіпер»)

2. Динамічність - здатність елементів системи до взаємодії, відображає наявність і характер зв'язків між елементами системи.

3. Структурність - відображає структурні властивості системної моделі.

4. Цілісність - відображає такі властивості системи в цілому, яких немає і не може бути у елементів системи, узятих окремо.

5. Ієрархічність - характеристика вкладеності, а не тільки підпорядкованості (досліджувана система як елемент входить до складу системи вищого ієрархічного рівня).

Маючи системні інваріанти і показуючи їх взаємозв'язок, наведемо алгоритмічне визначення системи в обраному нами методі дослідження:

«Система - це сукупність системних інваріант, кожна з яких реалізується тоді і тільки тоді, коли реалізована попередня інваріанту» [2].

Застосуємо метод інваріантного моделювання (зокрема, алгоритмічне визначення системи) для опису процесу формування громадської організації Клуб Підприємців Краматорська (КПК) і її корпоративної культури.

Згідно з принципом системності (все є система) розглянемо громадську організацію як систему і виділимо необхідні послідовні етапи її реалізації, спираючись на алгоритмічний опис системи, прийнятий в інваріантному моделюванні.

1). Реалізація інваріанти  $S_1$  - гіперкомплексність (рівень системної складності об'єкта  $C_0 = 1$ ): наявність в місті підприємців, що мають спільні потреби (за результатами анкетування 117 чол), реалізація яких можлива за допомогою об'єднання в громадську організацію: необхідність отримання актуальної бізнес-інформації про ситуацію в бізнес-середовищі міста, потреба спілкування в «колі рівних», знаходження потенційних клієнтів для свого бізнесу. Підприємці мають різним набором особистісних психофізичних властивостей, різним досвідом ведення бізнесу, різним ступенем успіху; підприємства відрізняються за розміром (кількістю працюючих), сфері діяльності та інш.

Відобразимо систему рівня  $S_1$  у вигляді графа. Для спрощення моделі обмежимося мінімальною кількістю елементів системи:  $A_1, A_2, A_3$  - три підприємця (див. рис. 1).

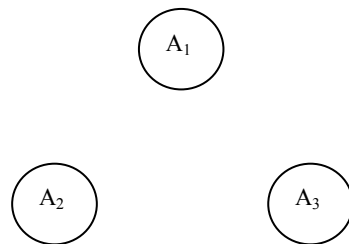


Рис. 1. Графо-аналітичне відображення системи на рівні реалізації першої інваріанти  $S_1$  «гіперкомплексність»

2). Реалізація інваріанти  $S_2$  - динамічність (рівень системної складності  $C_0 = 2$ ): між підприємцями виникає взаємодія, що зображується на графі стрілками (див. рис. 2).

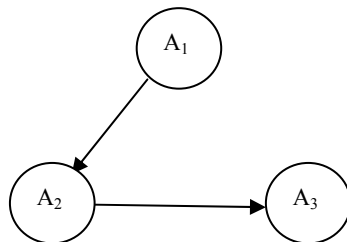


Рис. 2. Графо-аналітичне відображення системи на рівні реалізації другої інваріанти  $S_2$  «динамічність»

На цьому етапі розвитку системної складності виділяється організатор клубних зустрічей підприємців, що проходять раз на тиждень. Кількісний і якісний склад учасників зустрічей не постійний. Взаємодії людей між собою різноманітні за формою, змістом, періодичності, емоційному забарвленню, ступеню довіри. У вигляді такої неформальної громадської організації Клуб існує більше року. За результатами спостережень за розвитком системи, можна констатувати: на цьому етапі системного будівництва виникають перші елементи корпоративної культури громадської організації. Ці нові утворення - домовленості про періодичність зустрічей, правила спілкування та етикет, можливі цілі спільних дій – є поки нестійкими і залежать від властивостей взаємодій елементів (підприємців) у системі.

3). Реалізація інваріанти  $S_3$  - структурність, рівень системної складності  $C_0 = 3$ . Взаємодії між членами організації стають стійкими, регламентуються. З'являється внутрішня стійка організаційна структура - президент, секретар, описуються внутрішні норми, правила, процедури (див. рис. 3).

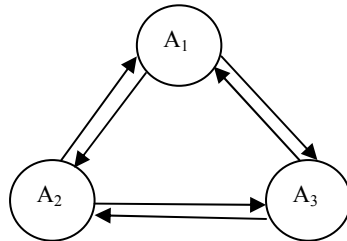


Рис. 3. Графо-аналітичне відображення системи на рівні реалізації третьої інваріанти  $S_3$  «структурність»

4). Реалізація інваріанти  $S_4$  - цілісність, рівень системної складності  $C_0 = 4$ . Громадська організація набуває назви і офіційне оформлення, розроблений логотип, девіз, з'являється фірмова атрибутика (прапори, банери), свій сайт. Прописуються цілі діяльності організації, стратегія та плани дій. Система (громадська організація «Клуб Підприємців Краматорська») володіє тепер якостями, яких не могло бути у кожного елемента окремо.

Пункти 1) - 4) відображають послідовність етапів формування громадської організації, черговість етапів системного будівництва.

Відобразимо на графоаналітичній моделі появу системи корпоративної культури організації. Якщо розглядати взаємодії між підприємцями (елементами  $A_1, A_2, A_3$ ) як елементи  $B_1, B_2, B_3$ , які між собою вступають у взаємодії, то ми маємо систему  $S'$ , що є похідною першого порядку від первісної системи  $S$  (див. рис. 4).

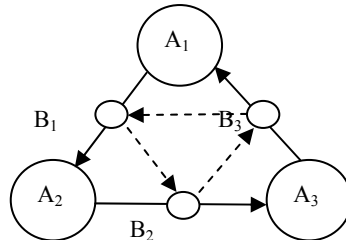


Рис. 4. Похідна системи першого порядку

Ця похідна система, проходячи в своєму розвитку стадії  $S_1, S_2, S_3, S_4$ , формує нову цілісність, новий об'єкт - систему корпоративної культури організації. Досягнувши рівня системної складності  $C_{kk} = 4$ , корпоративна культура як система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, символів, очікувань, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів і т.д., складається в організації, приймається її членами і в підсумку починає існувати автономно, відокремившись як відокремлений елемент. І тепер корпоративна культура ( $S'$ ), що виникла в само організованій системі громадської організації, починає впливати на кожен елемент ( $A$ ) системи, яка породила її (див. рис. 5):

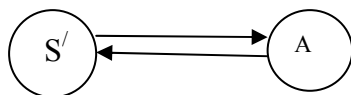


Рис. 5. Взаємообумовлення систем

Таким чином, утворена система громадської організації породжує систему корпоративної культури, і завдяки їй, підтримує своє стійке існування. Вони взаємо обумовлюють один одного.

Відзначимо умови, які необхідні для самореалізації системи корпоративної культури на практиці (або системним мовою - необхідні для виникнення похідної системи першого порядку):

1. Наявність стійкого існування системи громадської організації (повинен бути досягнутий рівень системної складності  $S_4$  - рівень цілісності, тобто повинні бути реалізовані інваріанти  $S_1, S_2, S_3, S_4$ )
2. Повинні мати місце зміни взаємодій між елементами. Якщо їх немає (стаціонарність по взаємодії), то похідної системи не буде. На рівні соціальної практики це означає, що корпоративна культура самореалізується за умови збереження різноманітності соціально-психологічних особливостей учасників громадської організації та зміни властивостей безпосередніх взаємодій між ними.

**Висновки.** Побудова системної моделі розвитку громадської організації та її корпоративної культури за допомогою інваріантного моделювання дозволило зробити наступні практичні висновки:

1. При самоорганізації громадської організації «знизу» (за закономірностям системного розвитку), відбувається самореалізація системи корпоративної культури організації.
2. Застосування методу дозволило описати системним мовою результати спостережуваний з серпня 2010 року по вересень 2013 за процесом формування громадської організації Клуб підприємців Краматорська та її корпоративної культури.
3. Аналіз підсумкової моделі взаємозумовленості корпоративної культури та соціально-психологічних особливостей членів громадської організації дозволив сформулювати задачу для чергового дослідження: описати модель, що дозволяє за заданою корпоративною культурою (початкова система) побудувати систему громадської організації (похідна мінус-першого порядку) і провести порівняльний аналіз цієї громадської організації з моделлю, розглянутої в даній статті, з позицій ефективності впливу на побудову громадянського суспільства.

#### Література

1. Завацька Н.Є. Управлінський процес та формування організаційної культури у вищій школі: соціально-психологічний аспект : монографія / Н.Є. Завацька, О.О. Мікічкіна. – Луганськ : Вид-во «Нолідж», 2013. – 192 с.
2. Малюта А.Н. Гиперкомплексные динамические системы / А.Н. Малюта. – Львов: «Высшая школа», 1989. – 157 с.
3. Малюта А.Н. Закономерности системного развития / А.Н. Малюта. – К.: Наукова думка, 1990. – 138 с.
4. Садовский В.Н. Системный подход и общая теория систем: статус, основные проблемы и перспективы развития / В.Н. Садовский. – М.: Наука, 1980. – 284 с.
5. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура: навч. посібник / Г.Л. Хаєт, О.Л. Єськова, Л.Г. Хаєт, С.В. Ковалевський, О.А. Медведєва, В. І. Кулійчук, Е.В. Яшина. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.
6. Хаєт Г.Л. Развитие культуры организации: гуманизация, качество, экономический успех / А.Л.Еськов, С.В. Ковалевский, О.А.Медведєва, Л.Г. Хаєт. – Донецк: Донбасс, 2005. – 450 с.
7. Черногор С.А. Введение в синергологию и сложные системы моделирования / С.А. Черногор. - М.: Наука, 2008. – 346 с.

#### References

1. Zavadzka N.E. Upravlinskiy protses ta formuvannya organizatsiynoyi kultury u vyschiiy shkoli: sotsialno-psyhologichnyi aspekt: monografiya / N.E. Zavadzka, O.O. Mikichkina. – Lugansk : Vyd-vo "Noulidzh", 2013. – 192 s.

2. Maluta A.N. Giperkompleksnyye dinamicheskie sistemy / A.N.Maluta. – Lvov: “Vysshaya shkola”, 1989. – 157 s.
3. Maluta A.N. Zakonomernosti sistemnogo razvitiya / A.N. Maluta. K.: Naukova dumka, 1990. – 138 s.
4. Sadovskiy V.N. Sistemnyi podhod i obshchaya teoriya system: status, osnovnye problemy i perspektivy razvitiya / V.N. Sadovskiy. – M.: Nauka, 1980. – 284 s.
5. Haet G.L. Korporativna kultura: navch. Posibnyk / G.L. Haet, O.L. Eskova, L.G. Haet, S.V.Kovalevskiy, O.A. Medvedeva, V.I. Kuliychuk, E.V. Yashina. – K.: Tsentri navchalnoi literatury, 2003. – 403 s.
6. Haet G.L. Razvitiye kulturey organizatsiy: gumanizatsiya, kachestvo, ekonomicheskii uspeh / G.L. Haet, A.L.Eskov, S.V.Kovalevskiy, O.A. Medvedeva, L.G. Haet. – Donbass, 2005. – 450 s.
7. Chernogor S.A. Vvedeniye v sinergologiyu i slozhnye sistemy modelirovaniya / S.A.Chernogor. – M.: Nauka, 2008. – 346 s.

**Борозенцева Т.В.**

**Системная модель социально-психологического процесса формирования корпоративной культуры общественной организации.**

*В статье рассмотрена системная модель социально-психологического процесса формирования корпоративной культуры общественной организации с применением метода инвариантного моделирования. Описаны этапы и необходимые условия для самоорганизации системы корпоративной культуры. Источников – 7.*

**Ключевые слова:** корпоративная культура, инварианта, моделирование, производная системы.

**Borozentseva T.V.**

**Systemic model of socio-psychological process of social organization's corporate culture.**

*The article describes the system model of the socio-psychological process of corporate culture of social organization using the method of invariant modeling. The article considers the necessary conditions and self-organization's stages of corporate culture. Sources - 7.*

**Key words:** corporate culture, invariant modeling, derivative system.

**Борозенцева Тетяна Валеріївна** – здобувач кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, м.Луганськ.

УДК 159.923.5

**Бошонкова Ю.О.**

**ПРИНЦИПИ МОДЕЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

*У статті проаналізовано проблеми формування соціально-психологічної компетентності особистості та принципи її моделювання. Розглянуто етапи розвитку компетенцій, їхні особливості. З'ясовано, що стратегії самоздійснення особистості на життєвому шляху значною мірою пов'язуються із виборами тактик міжособистісної взаємодії та взаємостосунків. Доведено, що теоретичним конструктом, який може презентувати складну й багатогранну соціально-психологічну діяльність особистості, виступає категорія соціально-психологічної компетентності. Висвітлено основні принципи побудови програми розвитку психологічної компетентності особистості. Зазначено, що комунікативна компетентність особистості являє собою сукупність її комунікативних характеристик, які відповідають вимогам реальної групи. Описана процедура реалізації методики моделювання соціально-психологічної компетентності. Джерел – 10.*

**Ключові слова:** психологічна компетентність, комунікативна ситуація, структура компетентності, компоненти соціально-психологічної компетентності, життєва компетентність, активне соціально-психологічне навчання, адаптація, випереджальна стратегія поведінки, закономірності розвитку соціально-психологічної компетентності особистості.