

**РАЗДЕЛ II. КОМПЛЕКСНОЕ ПОЗНАНИЕ СОВРЕМЕННОГО
ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА****SECTION II. COMPLEX COGNITION OF THE MODERN
PERSON AND SOCIETY**

УДК: 159.97

DOI: 10.25629/НС.2022.09.07

**МОДЕЛЬ КЕНЕФИН Д. СНОУДЕНА, КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ МУДРОЙ
ЧЕЛОВЕЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ****Андреева Н.Ю.**

Московский государственный областной университет

Аннотация. В статье рассматривается применение модели Кенефин Д. Сноудена как инструмент реализации мудрой человечности в организации. Дается понятие концепта «мудрая человечность организации» (МЧО), характеризуется ее модель и принципы. Модель мудрой человечности в организации представлена как матрица ландшафта человеческих отношений, измеряемых в категориях отношения к другой группе, начальнику, коллегам, себе. Обоснован диагностический комплекс для оценки компонентов модели: человечность, мудрость, мотивация, организационная культура, климат, профессиональные состояния и профессиональная идентичность персонала. Анализ проведен в контексте модели Кенефин Д. Сноудена. Продемонстрировано, что эффективность управления персоналом организаций определяют скорость принятия решений и уровень развития цифровизации в организации.

Автор приходит к выводу, что концепция МЧО – представляет собой достаточно эффективный инструмент управления современной российской организацией. По нашему мнению, концепция МЧО, в которой используется модель Кенефин Д. Сноудена, способна вывести руководителя к выбранной цели оптимального управления своей организацией. Что, в свою очередь, свидетельствует о возможностях использования модели Кенефин Д. Сноудена, как инструмента реализации мудрой человечности в организации в управлении организациями.

Ключевые слова: модель Кенефин Д. Сноудена, диагностика, мудрая человечность, мудрость, управление персоналом организации, человечность, эффективность.

Введение

На сегодняшний день особую значимость представляют вопросы оптимизации управления персоналом в организациях разного типа. Между тем, чтобы эффективно изменять и оптимизировать необходимо уметь измерять, операционализировать элементы «мудрой человечности организации».

В связи с чем, представляется актуальным исследование применения модели Кенефин Д. Сноудена для управления мудрой [1; 2] человечностью [3; 4] в организации.

Целью настоящей статьи является расширение представлений о мудрой человечности (далее – МЧ) как платформы управления персоналом организации, оценка оптимизации процесса внедрения МЧ в управление организациями различного типа и уровня эффективности посредством использования модели Кенефин Д. Сноудена.

Модель мудрой человечности в организации (далее – МЧО) представлена на рисунке 1 [5].



Рисунок 1 – Модель мудрой человечности в организации

МЧО основывается на принципах мудрости [6]:

- принцип мудрости как главная, объединяющая идея организации;
- мудрость как специфическая когнитивная карта человечности;
- принцип Любовь как Путь к мудрости и основа человечности;
- мудрость как принцип культуры;
- мудрость как инструмент познания человечности;
- принцип гармонии, единства и многообразия; функционирования мудрости в «великом информационном поле» человечности.

Модель МЧО имеет единообразный дизайн. Она выступает самоорганизующим инструментом управления персоналом организации, представляет собой «матрицу ландшафта организации». Модель МЧО включает элементы:

- человечность;
- мудрость;
- мотивация;
- профессионально-важные состояния персонала;
- социально-психологический климат;
- организационная культура.

Можно выделить следующие мишени управленческого воздействия [7]:

- коммуникация
- управление ресурсами организации
- дизайн работы, рабочего времени, совместной деятельности групп
- эргономика сообществ
- виртуальные организации
- дистанционная работа и управление качеством.

Концепция МЧО может реализовываться с помощью модели Кенефин Д. Сноудена [8].

Созданная им система знаний, включает в себя следующие составляющие:

- 1) явное и неявное знание;
- 2) активы знания;
- 3) вера;
- 4) определенность и неопределенность решений по отношению к целям и причинным отношениям.

В рамках данной модели разработана матрица решений, управляющая процессом из 4-х типов переходных действий (рисунок 2) [9].



Рисунок 2 – Матрица решений, управляющая процессом

Д. Сноуден разработал типологию организаций, критерием которой является область Cynefin (рисунок 3) [10].

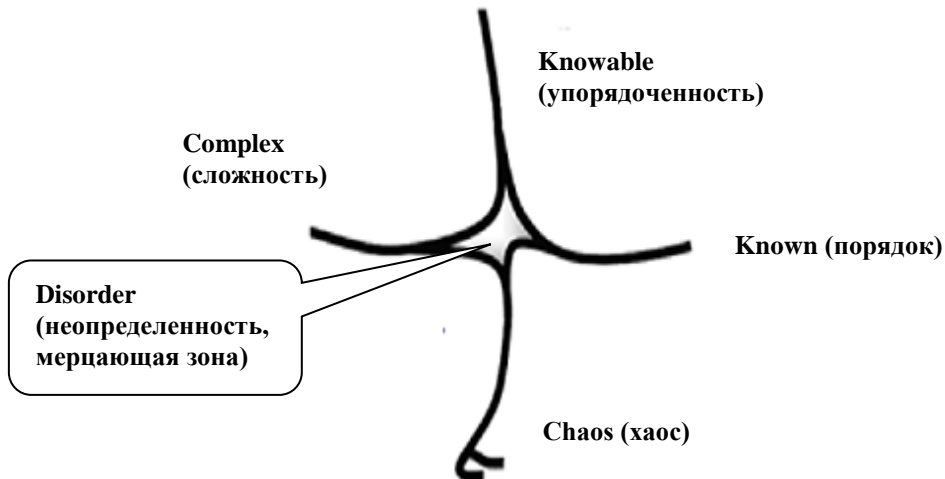


Рисунок 3 – Типология областей организаций Cynefin по Д. Сноудену

Known (порядок) – область простого порядка, где события и явления обладают явными и однозначными причинами. Отличительные черты организаций *Known*:

- развитая бюрократия;
- обмен знаниями происходит посредством выучивания свода правил и тренировке их использования;
- типичный стиль лидерства – иерархический, важнейший аспект деятельности руководителя – распределение бюджета;
- сильная сторона таких организаций – высокая производительность, слабая сторона – риск выхода ситуации из спектра, охваченного правилами.

Присущий данной области стиль лидерства – олигархический, коллегиальный.

Complex (сложность) – в данной области связи между субъектами взаимодействия запутаны и разнообразны, имеют огромное количество субъектов. Причинно-следственные связи в этих системах запутанны. В данной области выстраиваются гипотезы, проводятся различные эксперименты, способствующие пониманию сущности происходящего.

К рассматриваемой области относятся организации, связывающие субъектов единими идеями, ценностями и переживаниями. Их отличительными чертами являются [10]:

- цементируются доверием и взаимными обязательствами ее членов, добровольным стремлением к сотрудничеству;
- обмену знаниями способствуют нарративные техники, в частности, использование историй;
- лидерство базируется на основе естественно возникающего авторитета, это матриархальный или патриархальный стиль;
- в организациях число значимых факторов принципиально превышает возможности анализа.

Chaos (хаос) – область, в которой состояние временное, существует только в виде определенного переходного состояния. Причинно-следственных связей нет. Отсутствует какая-либо ясность и возможность выстраивать логические выводы.

Хаос представляет собой либо состояние кризиса, либо инноваций, имеющее следующие выходы [10]:

- 1) переход в упорядоченную и простую область (стратегия воздействия – введение в систему жестких ограничений);
- 2) переход в запутанную область (воздействие – быстрые действия, снижающие турбулентность в системе).

Следующая область – *Disorder (неопределенность, мерцающая зона)*, в которой у субъектов организации возникает желание отнести проблему к той области, где они ощущают себя наиболее уверенно. Как правило, данной области присущи стороны ситуации, по поводу которых отсутствует единообразие у субъектов взаимодействующих групп.

Результаты и обсуждение

Нами проанализированы результаты исследований [11, 12, 13], которые демонстрируют возможности визуализации психологического ландшафта эффективной и менее эффективной организации. Факторный анализ данных в исследованиях позволил прийти к выводу о работоспособности модели МЧО как матрицы ландшафта. Отличающим более и менее эффективные организации является более плотный состав человечности по категориям отношений к руководителю и коллегам.

Приведем пример изучения 2-х образовательных организаций высшего образования (ВУ-Зов). Сравнительный анализ с использованием критерия Краскала-Уоллиса для независимых выборок в модели человечности в организациях выявили различие: по дескриптору симпатия в категории для других $p=0,015$, по шкале Д $p=0,02$, по ИЧО $p=0,011$, по дескрипторам мудрости открытость $p=0,032$, опыт $p=0,041$, по общему показателю мудрость $p=0,04$, по МП 2 Физические условия труда $p=0,016$, по ОК отношения $p=0,049$

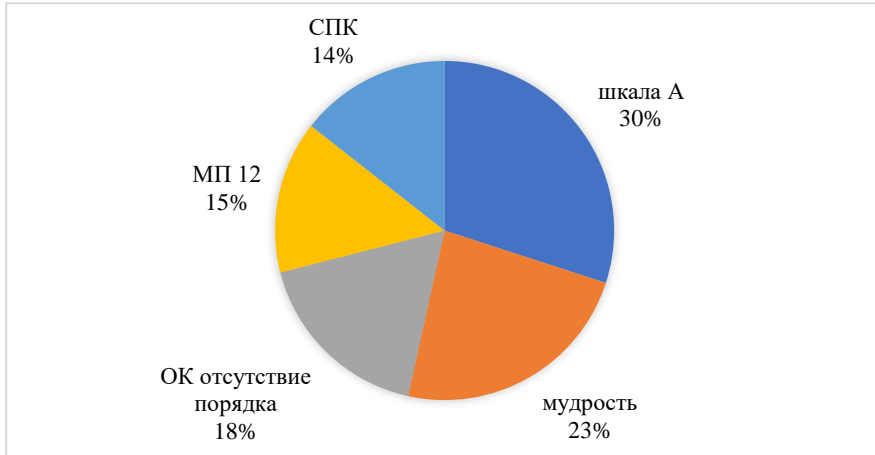
Факторный анализ раскрыл 89-92% общей дисперсии. Результаты представлены на рисунке 4.

Человечность в более эффективном вузе составляет 30% дисперсии, тогда как в менее эффективном вузе она представлена пестрой мозаикой компонент: другие (13% дисперсии), отношения к коллективу (10% дисперсии), прямого доминирования (8%) и антиэлигитаризма (5%).

Мудрость в эффективном вузе занимает 23% общей дисперсии, а в менее эффективном – 4%.

Мотивация в более эффективном вузе представлена МП-12. В менее эффективном вузе выявлен целый спектр мотиваций. С одной стороны, это ресурс для изменений, с другой – препятствие для решения общих задач, требует большей индивидуализации мотивирующих воздействий.

Вуз 1 – более эффективная образовательная организация



Вуз 2 – менее эффективная образовательная организация

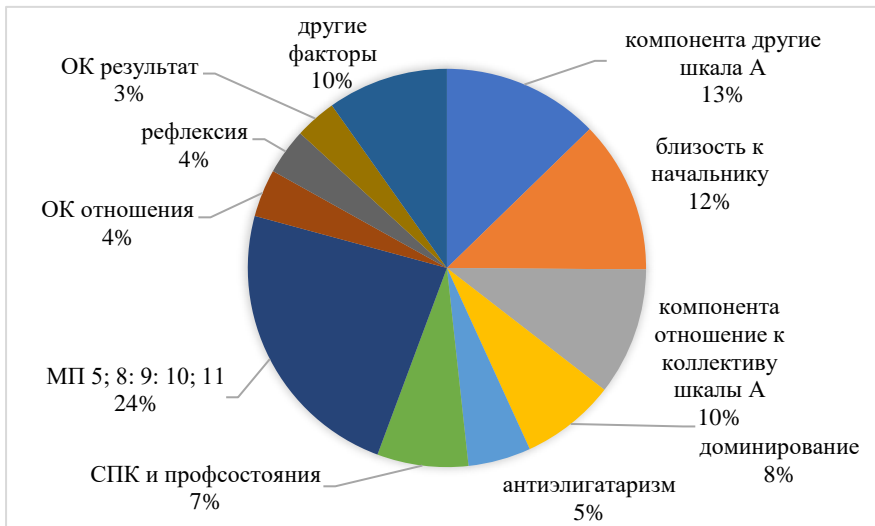


Рисунок 4 – Факторные структуры образовательных организаций вуз 1 (n=18 чел.) более эффективная и вуз 2 (n=16 чел.) менее эффективная (в % общей дисперсии)

Организационная культура представлена общими представлениями о культуре университета противоположной иерархической. Отметим, что это сегодня явление редкое, как констатируют исследователи организационной среды вузов наиболее часто встречающееся сочетание ОК иерархической (порядка) и предпринимательской (результат) [7].

Социально-психологический климат, профессионально-важные состояния персонала. В более эффективных организациях 14% общей дисперсии, в менее 7%.

Человечность разделяет организации на более и менее эффективные. Количественные оценки подтверждаются качественным анализом. В некоторых исследованиях [11, 12] выявлена очередность или вклад категорий МЧО. Таким образом, более эффективные организации человечность отношений ориентируют на внешнюю среду, там находят ресурсы, менее эффективные на среду внутри корпоративную.

Мудрость организации с показателем человечности присутствует в различных типах организаций. Самооценка мудрости персонала существенно дополняет интегративный конструкт МЧО. Показатель мудрости в более эффективных более плотный, интегрированный, но количественно более низкий, чем в менее эффективных, где он расплывчат и характеризуется отдельными дескрипторами мудрости: опыт и рефлексия [14].

Мотивация и организационная культура персонала взаимосвязаны. Причем, доминирование культуры порядка или иерархии логично для исследуемых организаций [13]. Однако, размер вклада обобщенного фактора мотивации имеет специфику. Он находится в обратной связи от уровня эффективности организации.

Цифровизация. Полученное накопление эффективности с ее дальнейшим спадом после вхождения организаций на уровни цифровизации свидетельствует о компенсации контроля дисциплины и решения нетиповых задач автоматизированной системой совместно с МЧО [15; 7].

Таким образом, эффективность управления персоналом организаций определяют скорость принятия решений и уровень развития цифровизации в организации.

Выводы

Анализ, проведенный в настоящей статье позволяет прийти к выводам:

1) Матрица ландшафта МЧО демонстрирует специфику межличностных и межгрупповых отношений в организациях различного типа и эффективности. Матрица функционирует одновременно как кристаллизация факторной структуры человеческих отношений, что отражает естественный путь их развития и с помощью такого инструмента как Модель Сноудена, в результате чего происходит целенаправленное управление этими отношениями.

2) Нормативной структурой МЧО являются: человечность, мудрость, организационная культура, социально-психологический климат, мотивация, социальная (профессиональная) идентификация, профессионально-значимые состояния персонала.

3) Более эффективные организации в большей степени самоуправляемы, работают как матрицы ландшафта, в меньшей степени не требуют дополнительных ресурсов таких как мотивация персонала.

4) Применение модели Кенефин Д. Сноудена можно использовать как инструмент реализации мудрой человечности в организации.

Таким образом, концепция МЧО – представляет собой достаточно эффективный инструмент управления современной российской организацией. По нашему мнению, концепция МЧО, в которой используется модель Кенефин Д. Сноудена, способна вывести руководителя к выбранной цели оптимального управления своей организацией.

Библиография

1. Бойкова М. Мудрость и её «окна возможностей» // Форсайт. Журнал Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». 2019. № 6. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://foresight-journal.hse.ru> (дата обращения: 10.07.2022).

2. Гилович Т., Росс Л. Наука мудрости. Как обратить себе на пользу важнейшие открытия социальной психологии / пер. с англ. М. В. Колопотина. М.: Индивидуум паблишинг, 2019. - 368 с.

3. Суворов А. В. Человечность как фактор саморазвития личности: дис. ...д-ра психолог. наук. М., 1996. 58 с.

4. Шадриков В. Д. Происхождение человечности. М.: Логос, 2004. 296 с.

5. Булгаков А.В. Матрица ландшафта межгрупповой адаптации в поликультурной организации как инструмент ее управления. //Человек в современном мире: идентичность и межкультурная коммуникация. Международная коллективная монография Сост., ред. Н.Б. Михайлова, И.Э. Соколовская. Дюссельдорф, Германия: Друкхаус Дуйсбург OMD GmbH; Энциклопедист-Максимум, 2019. – 587 с.

6. Зорин В.И. Жизнь как проявление мудрости. 2006 [Электронный ресурс]// Режим доступа: <https://sci-book.com/issledovaniya-filosofskie-sovremennyye/jizn-kak-proyavlenie.html> (дата обращения: 10.07.2022).

7. Магера Т.Н. Эмоциональный компонент межгрупповой адаптации в поликультурной организации как фактор управления персоналом строительной компании: автореферат дис. ... кандидата психологических наук – М., 2018. – 24 с.

8. Булгаков А.В. Релевантные социально-когнитивные индикаторы межгрупповой адаптации в организациях // В сб. Пятая международная конференция по когнитивной науке: Тезисы докладов. - Калининград, 2012 – С. 270–271.

9. Гретченко А.А. Современные концепции управления знаниями // В сб. Сборник научных трудов РЭА им. Г.В. Плеханова. - М. РЭА, 2009.

10. Сноуден Д. Руководить при любой погоде: мудрый руководитель, прежде чем взяться за проблему, свернется с управленческим барометром. - Har. Bus. Rev. М.: ЗАО «Алмаз-Пресс», 2007. - № 12. - С. 50–58.

11. Булгаков А.В. Психологические механизмы межгрупповой адаптации в организации как ресурс управления ее изменениями: социально-когнитивный анализ // Организационная психология. 2013. Т. 3. №1. С. 46–77.

12. Булгаков А. В. Индекс человечности в организации: обоснование, измерение, применение // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 3. С. 8–37.

13. Булгаков А. В., Андреева Н. Ю., Бережная М. Н. Мудрая человечность в организациях различного типа: методология и методика исследования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2022. №2. С.135-155.

14. Purtil C. The five universal laws of human stupidity. April 29, 2017 [Электронный ресурс]// Режим доступа: https://qz.com/967554/the-five-universal-laws-of-human-stupidity/?utm_source=facebook&utm_medium=qzorganicarchive&fbclid=IwAR2ziBZ1prJHAMoNPX0EiZjTkPqIcdHAyh1PFImrGKmrSu6e06teG9nu5Q (дата обращения 11.07.2022).

15. Лебедев И. М. Социально-психологические условия внедрения цифровизации в строительстве: автореферат дис. ... канд. психолог. наук. М., 2019. 24 с.

MODEL KENEFIN D. SNOWDEN AS A TOOL FOR THE IMPLEMENTATION OF WISE HUMANITY IN THE ORGANIZATION

Andreeva N. Yu.

Moscow State Regional University

Abstract. This article discusses the application of the Kenefin D. Snowden model as a tool for the implementation of wise humanity in an organization. The model of wise humanity in the organization is presented as a matrix of the landscape of human relations measured in terms of attitudes towards another group, boss, colleagues, and oneself. A diagnostic complex is substantiated for assessing the components of the model: humanity, wisdom, motivation, organizational culture, climate, professional status and professional identity of the personnel. The analysis was carried out in the context of the Kenefin D. Snowden model. Conclusions are drawn about the possibilities of using the Kenefin D. Snowden model as a tool for implementing wise humanity in an organization in the management of organizations.

Key words: Kenefin D. Snowden model, diagnostics, wise humanity, wisdom, organization personnel management, humanity, efficiency.