

АДСОРБЦИОННАЯ РЕФЛЕКСИВНАЯ СПОСОБНОСТЬ ЧЛЕНОВ ТВОРЧЕСКИХ СООБЩЕСТВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Л.А. Найденова

(Институт социальной и политической психологии НАПН Украины, г. Киев, Украина)

Актуальность исследования социально-психологических механизмов обеспечения эффективного внедрения организационных изменений обусловлена быстрыми темпами макроэкономических преобразований, активизацией трансформационных процессов в обществе, ростом давления конкуренции на соответствующих рынках и рядом других динамических факторов. Соответствующих новому глобальному видению мира интеграционных социально-психологических концепций систематически не хватает. Опережающее развитие научных подходов и интеллектуальных инструментов (теорий, концепций и т.п.) может быть достигнуто только на пути построения эффективного механизма внедрения-абсорбции знаний организациями с одной стороны и механизмов порождения глобализированно-сетевое прикладного знания - с другой. В организационной психологии в последние годы разворачивается широкая дискуссия вокруг понятия адсорбционная способность (АЗ) организации и ее членов, состоящая в изысканий-нии, преобразовании и использовании новых знаний (Cohen, Levinthal, 1990; Van Den Bosch, Wijk, Volberda, 2003). В то же время, отмечается необходимость подхода к организации с позиций психологии сообществ, в рамках которых создается среда как для практики так и для создания новых знаний, вводится понятие сообществ-практик (Wenger, 1998; Plaskoff, 2003). Теоретическим основанием исследования выступает развитый в последние два десятилетия групп-рефлексивный подход к развитию организационной культуры (М. И. Найденов), в целом исследование опирается на теоретико-методологические основы психологии профессиональных и территориальных сообществ (Л. А. Найденова).

Цель исследования заключается в теоретическом анализе современных концептов организационной психологии в области "менеджмент знаний и организационное обучение" в их единстве с мета-когнитивной социальной психологией и психологией сообществ. Предметом анализа определена роль творческих сообществ и их адсорбционная рефлексивная способности в обеспечении организационных изменений.

Метод исследования предполагает теоретический анализ с выделением ключевых позиций в научной дискуссии по АЗ и сообществ-практик, их дальнейшую интеграцию с развертыванием прикладного значения и теоретической значимости интеграционного подхода для развития украинской организационной психологии.

Результаты теоретического анализа концепта АЗ показывают, что он позволяет интегрировать минимум три конструкты: способность к распознаванию ценности внешнего для организации знания; способность ассимилировать (как соотнесенного с существующим, включенного в систему) знания, способность использовать новое знание для получения коммерческих преимуществ. Предпосылками функционирования АЗ организации являются а) система соотнесенных знаний (совместный кластер знаний в организации) и б) внутренний механизм влияния на АЗ через структуру коммуникационных процессов и характер и распределение знаний и экспертных функций в организации. Анализ конструкта сообществ-практик в организации позволяет выделить в качестве ключевого понятия интерсубъектности сообщества, которое достигается через разделению-присоединению знаний и общее понимание практики сообщества в ее истории; интерсубъектность рассматривается на основе трехмерной модели (вера, действие, принадлежность) и раскрывается через ответственность, причастность и приверженность сообщества. Интеграция рассмотренных концепций может быть обеспечена за рассмотрение АЗ сообществ-практик в контексте мета-когнитивных механизмов создания концепции и программы внедрения организационных изменений.

Выводы. Интерсубъектность сообществ-практик составляет сущностную основу развития АЗ как фактора эффективности организационных изменений. Определены условия и механизмы активизации АЗ творческих команд организационных изменений успешно апробированы нами в контексте обеспечения слияния корпоративных культур отдельных компаний и могут быть рекомендованы в двух форматах внедрения: а) социально-психологическое обеспечение организационных изменений внешней группой развития (на основе аутсорсинга), б) в форме мета-когнитивных программ создания и функционирования внутреннего корпоративного университета.