



**НОВ
БЪЛГАРСКИ
УНИВЕРСИТЕТ**

BAVB540 Практика по бизнес администрация

КУРСОВА РАБОТА

НА ТЕМА

ОЦЕНКА НА ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА В АЕЦ КОЗЛОДУЙ

Изготвил:

Проверил:

София, 2016

СЪДЪРЖАНИЕ:

УВОД

1. КОМПЛЕКСНИ СОЦИОТЕХНОЛОГИЧНИ СИСТЕМИ КАТО ОРГАНИЗАЦИОННИ КУЛТУРИ

2. ЕЛЕМЕНТИ НА ОРГАНИЗАЦИОННАТА КУЛТУРА В КОМПЛЕКСНИТЕ СОЦИОТЕХНОЛОГИЧНИ СИСТЕМИ.

3. ОТДЕЛ ЗА ПОДДЪРЖКА НА АЕЦ КОЗЛОДУЙ

3.1. СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЯ

3.2. ВЪТРЕШНА ИНТЕГРАЦИЯ

3.3. КОНЦЕПЦИИ, СВЪРЗАНИ С РАБОТАТА И ЗАДАЧИТЕ ПО ТЕХНИЧЕСКОТО ОБСЛУЖВАНЕ

3.4. ОЦЕНКА

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

УВОД

Настоящите организационни теории не са в състояние да обяснят и да прогнозираят социалните и психологически механизми, които допринасят за безопасността и ефективността на съвременните индустриални организации. В настоящата разработка се твърди, че много теории за безопасността в индустриалните организации са или прекалено рационални модели на организация или не са контекстуални.

По този начин те са реактивни спрямо търсене на грешки и относно анализ на предходни произшествия и инциденти, или не са съответстващи на действителната работа в организацията.

Целта на настоящия доклад е да се оцени организационната култура в сложна социалнотехническа система (АЕЦ Козлодуй). Предполага се, че характеристиките на сложните социалнотехнически системи се проявяват и в дейностите по поддръжка на ядрената електроцентрала (АЕЦ). Това се дължи на естеството на работа и специфичния контекст за безопасност (производството на ядрена енергия). Освен това, настоящите предизвикателства за дейностите по поддръжката (например пенсиониране на ключовия персонал, остаряване на оборудването и модернизацията) правят темата актуална.

1. КОМПЛЕКСНИ СОЦИОТЕХНОЛОГИЧНИ СИСТЕМИ КАТО ОРГАНИЗАЦИОННИ КУЛТУРИ

Функционалната гледна точка за една организация (и човешкото същество) т.е. акцентът върху рационално-инструменталната парадигма и до определена степен върху парадигмата на отворени системи е широко критикувана¹. Уоринг и Глендън критикуват системите за управление на безопасността, които се основават на прекалено-рационалния имидж на организацията и се твърди, че те могат да бъдат само частично ефективни, докато те създават илюзия, че рисковете са напълно контролирани^{2,3}. Роленхаген посочва, че важен аспект от управлението на системите за безопасност са „вярванията и ценностите, свързани с различни проблеми, и по-

¹ Scott, W.R. (2003). *Organizations. Rational, natural, and open systems*. Fifth edition. New Jersey: Prentice Hall.

² Waring, A.E. & Glendon, A.I. (1998). *Managing risk*. Thomson, с.175

³ Perin, C. (2005). *Shouldering risks. The culture of control in the nuclear power industry*. New Jersey: Princeton University Press.

специално, до каква степен тези убеждения и ценности оказват категорично влияние на процеса на вземане на решение”⁴. Мълдоналд и колектив твърдят, че доказателствата от поддръжката на авиацията показват, че съществуващите системи за качество и управление на безопасността рядко осигуряват адекватна представа за начина, по който работата се осъществява в действителност⁵.

Теориите за организациите са започнали да се насочват все повече върху системите, които са изградени от мотива за действия⁶.

Определението на организационната култура е ревизирана в по-малко функционалистично измерения⁷.

За разлика от функционалистичните теории за културата, интерпретативните теории на организационната култура подчертават символичните аспекти на културата, като истории и ритуали, и се интересуват от интерпретацията на събития и създаване на смисъл в организацията. Властта и политиката, съществуващи във всички организации, които до голяма степен са пренебрегвани от функционалистична гледна точка и теориите за отворени системи, също придобиват по-голямо значение в интерпретативната традиция на организационната култура⁸.

Преобладаващата представа за дадена организация постепенно се променя, поне в научните изследвания. Културата се определя като метафора на „корени” в организацията⁹. Век подчертава, че вместо да говорим за организация, ние трябва да говорим за организиране¹⁰. Това, което ние възприемаме като организация са временните резултати от един интерактивно чувствителен процес. Цукас посочва, че организацията е нов модел и че стабилността и промените, както и правилата и импровизацията са необходими характеристики на дадена организация¹¹. Фелдман описва организационните режими като „възникващи постижения”, и по този начин те

⁴ O. Svenson, I. Salo, A.B. Skjerve, T. Reiman & P. Oedewald (Eds.), *Nordic perspectives on safety management in high reliability organizations: Theory and applications*. Valdemarsvik: Akademitryck., с.76

⁵ E.Hollnagel, D.D. Woods & N. Leveson (Eds.), *Resilience engineering. Concepts and precepts*. Aldershot: Ashgate.

⁶ Scott, W.R. (1995). *Institutions and organizations*. Thousand Oaks: Sage; Silverman, D. (1971). *The theory of organizations: A sociological framework*. New York: Basic Books.

⁷ Schultz, M. & Hatch, M.J. (1996). Living with multiple paradigms: The case of paradigm interplay in organizational culture studies. *Academy of Management Review*, 21, 529.557; Martin, J. (2002). *Organizational culture. Mapping the terrain*. Thousand Oaks: Sage.

⁸ Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage.

⁹ Morgan, G. (1997). *Images of organization*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

¹⁰ Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Thousand Oaks: Sage.

¹¹ Tsoukas, H. (2001). Re-viewing organization. *Human Relations*, 54.

постоянно се променят¹². Цукас и Чиа предлага, че „организацията трябва да се разбира като възникваща характеристика на промяната. Промяната е онтологически преди организацията - тя е състоянието на възможност за организация”¹³. Дори и най-силно процедурируемите и сложни социотехнически системи се адаптират и променят своите практики, локално и непрекъснато¹⁴.

Шулц посочва, че културните начини за изучаване на организациите са такива, които изследват значенията и убежденията, които са характерни за организационното поведение и начинът, по който те повлияват на начина на поведение на членовете на организацията¹⁵. Тълкуването и двойствеността на организационната структура, включително и нейната технология са главни опорни точки в теориите на организацията и организационната култура. Орликовски твърди, че „технологията е физически изградена от участници, работещи в даден социален контекст и технологията е социално конструирана от участниците чрез различните значения, които те ѝ придават”¹⁶. Тя също така подчертава, че „когато е разработена и приложена, технологията има тенденцията да се реифицира и институционализира, губейки своята връзка с човешките агенти, които я изграждат или ѝ предават смисъл, и изглежда, че е част от структурните характеристики на организацията”¹⁷. Създаването на значения не винаги е хармоничен процес; борбата за власт, противоположните интереси и политиката също са замесени¹⁸.

Социолозите от преди всичко антропологичната или социологическата наука описват естеството и динамиката на култура. Техните открития илюстрират социалния и интерактивен характер на организациите. Те емпирично доказват как централните функции на организацията (включително безопасността) са изградени в взаимодействие в ежедневно работата.

Нашият подход към организационната култура произтича от работата на изследователите, които са споменати по-горе.

¹² Feldman, M.S. & Rafaeli, A. (2002). Organizational routines as sources of connections and understandings. *Journal of Management Studies*, 39, c.613

¹³ Tsoukas, H. & Chia, R. (2002). On organizational becoming: rethinking organizational change. *Organization Science*, 13, 567-582, c.570

¹⁴ Dekker, S.W.A. (2005). *Ten questions about human error. A new view of human factors and system safety*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

¹⁵ Schultz, M. (1995). On studying organizational cultures. Diagnosis and understanding. Berlin: Walter de Gruyter, c.5

¹⁶ Orlikowski, W.J. (1992). The duality of technology: Rethinking the concept of technology in organizations. *Organization Science*, 3, c.406

¹⁷ Пак там

¹⁸ Weeks, J. & Galunic, C. (2003). A theory of the cultural evolution of the firm: The intra-organizational ecology of memes. *Organization Studies*, 24, c.1337