

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗА СИГУРНОСТ – ОРГАНИЗАЦИОННОКУЛТУРЕН ПОДХОД

проф. д-р Евгени Петров Манев

Университет по библиотекознание и информационни технологии
evgeni_manev@yahoo.com, 0882450802

DEFINITION OF SECURITY – ORGANIZATIONAL CULTURE APPROACH

Evgeni Petrov Manev, PhD

University of Library Studies and Information Technologies
evgeni_manev@yahoo.com, 0882450802

Анотация: Изследването на сигурността на социалната организация е свързано с изработването на определение за това понятие. В литературата се среща информация за наличие на много определения. Част от тях имат обща структура, други се различават. Почти всички определения описват някои характерни аспекти или характерни черти на сигурността от гледна точка на автора. Този подход не позволява да се изработи възможно по-пълно и точно определение за сигурността. В доклада е представена идеята за извеждане на изисквания за съдържанието на определението за сигурност на базата на организационнокултурен, организационно-системен и организационно-архитектурен подход.

Ключови думи: сигурност, организационна култура, организационна архитектура, системен подход

Abstract: The study of the security of the social organization is related to the elaboration of a definition of this notion. There are a lot of definitions in the scientific literature on the theme. Some of them have a common structure, other ones differ. Almost all the definitions describe some distinctive aspects or features of security from the author's perspective. This approach does not allow to make up really a more complete and precise definition of security. The report presents the idea of displaying the content requirements for the definition of security based on the scientific, organizational-cultural, organizational-systemic and organizational-architectural approach.

Key words: security, organizational culture, organizational architecture, systemic approach

Поставяне на проблема

Сигурността е често използвано понятие в живота и в науката. В научната литература са известни много определения. В част от тях има обща структура, други се различават по структура и съдържание. Почти всички определения описват някои от нейните аспекти или характерни черти и отразяват субективното мнение на автора или на колективния орган, изработил документа напр. в закон или стратегия.

Този подход не позволява да се изработи пълно изискване към съдържанието на определението за сигурност на социалната организация¹, което да е в съответствие с научния подход и да отговаря по-пълно на семантичното му значение. Този подход към изследването на проблема поставя поне три важни въпроса:

1. Има ли понятието *сигурност* различни семантични значения в различните социални организации?
2. Отразява ли понятието *сигурност* само материалните ресурси, които я генерират и гарантират.
3. Какво трябва да е съдържанието на определението на понятието *сигурност*?

От теорията на научния подход е известно, че определението трябва точно да постви рамката на обекта на изследване. Целта е да може научното дирене да се съсредоточи върху разкриване на закономерните причинно-следствени връзки и да разкрие същността на процесите, явленията и феномените, чрез които те да се опознават от науката и мениджмънта, за да могат да се управляват компетентно, т.е. чрез методите на научното знание и познание.

Базирайки са на аксиоматичното схващане, че сигурността е всеобхватно понятие, присъства в целия спектър на социалната организация и на хората в нея, разбира се е трудно дори и невъзможно да се изработи едно универсално определение за понятието *сигурност*, но е възможно да се обоснове изискване към съдържанието на *такова определение*. Този начин дисциплинира изследователите към прилагане на научния подход.

Възникват много въпроси. По важните от тях са: Какъв следва да е подходът за решаване на проблема с обосноваване на изискванията към съдържанието на определението на понятието *сигурност*? Защо има много определения? Какво трябва да е съдържанието на определението? Кои задължителни елементи да обхваща? и др.

В доклада се поставят основите на доказване на *хипотезата*, че ако се използват комплексно и целенасочено известни в науката за организацията теории и методи за изследване на *феномена сигурност* е възможно да се изведат базовите изисквания за съдържанието на неговото определение.

От методологична гледна точка е важно да се изясни подхода и да се подбере инструментариум за изследването на проблема. За решаване на поставената задача е целесъобразно и методически правилно научният подход да се прилага през цялото време на изследването. На следващо място трябва да се подберат подходящи теории и техните методи, които да се използват като инструментариум за анализите. Следвайки тази логика, за целта на изследването се използват общата методология на научния подход, изучаването на организацията като система, принципния концептуален архитектурен модел на организацията и теорията на организационната култура. Тези теории се интерпретират през призмата на основните социални закони, които се отразяват и развиват в законите на държавното строителство през националната култура и културния код.

Обща методология на научния подход – верният път.

Науката се различава от другите източници на познание по научния си подход и методи, чрез които стига до решаване на изследваните проблеми. Това е първото, което следва да се има предвид от изследователите и практиците-ръководители. Категорията *наука* означава знание (от лат. *scientia*). Във времето съдържанието на то-

¹ За краткост по-нататък ще използваме понятието *организация* вместо понятието *социална организация* и понятието *сигурност* вместо понятието *сигурност на социалната организация*.

зи термин търпи еволюция, като обозначава различни неща за различни хора, в различни периоди и в различни области. Поради това е придобил различни значения и се използва за изразяване на знание в противоположност на вяра или интуиция. Това означава обективност, постигана чрез систематични наблюдения, безпристрастни, обективни, доказуеми и основаващи се на факти анализи и обобщения, които задължително трябва да са публично оповестени. Науката се основава на факти като противоположност на фикции, т.е. емпиричност, постигана чрез пряко наблюдаване и регистриране аспектите и параметрите на изследваните явления, процеси или среда. Отразява обективна истинност, като противоположност на мнение, невярност и случайност, което означава, че изследва причинно-следствените взаимовръзки и техните закономерности за изучаваните феномени, процеси и обкръжаваща среда. Крайната цел на всяка научна теория е анализът и структурирането на знания, които са в противовес на митове, легенди и мнения, т.е. систематичност, повторяемост и публичност на научните доказателства. Поради тези причини определението за категорията *наука* следва да се дава чрез характеристиките, които я разграничават от останалите източници на познание и знания. В този контекст науката е сфера на човешката дейност за доказване на обективни истини – знания, изложени в теоретична форма, която се отличава с точност, систематичност, проверимост или опровержимост на твърденията. Тази методология се прилага в изследването на феномена *сигурност*.

Организацията, разглеждана като сложна социална система, е подвластна на известните закони на които се подчиняват всички системи във физическия и социален свят. В доклада се разглеждат само някои по-важни от тях, за да се покаже прилагането на научния подход в изследването на сигурността.

Целта, за която е създадена всяка социална организация, е нейна фундаментална отличителна черта. Тя съдържа и отразява същността, функциите, структурата и поведението, които са характерни за даден период от време и са обективно необходими за съществуването на организацията. Няма вечна и съществуваща в „застинал“ вид организация. Но има постоянна организационна природа, същност и съществуване на всяка социална система, което е важно за изследване на организациите от теоретична гледна точка.

В общата теория на системите е прието, че под *“система се разбира някакво сложно цяло, притежаващо ясно определени граници и относително независими съставляващи, свързани помежду си така, че изменението на положението или състоянието на една част неизбежно води до изменение на състоянието на другите части”*².

Всяка система се характеризира с две нива – концептуално и съдържателно. Концептуалното ниво (обвивката) включва цел, мисия, визия, стратегия, субект и обект на управление. Те формират концептуалната рамка на системата и дават отговор на въпросите: „Какво се прави?“ и „Защо се прави?“.

Целта определя към какво се стреми системата, какъв е смисълът на нейното съществуване, в името на какво си взаимодействат нейните елементи. Тя се състои най-често от различни взаимосвързани, допълващи се подцели. Основната и съпътстващите цели на организацията произлизат от нейните интереси. Последните са еманация на организационния идеал. Всички тези елементи се определят от организационнокултурния модел и основно чрез приетите в него организационни ценности. По този начин организационнокултурният модел оказва решаващо и доминиращо

² Манев, Е., Глобална, регионална и национална сигурност, Софтрейд, С., 2012, с. 34

влияние върху определянето на първопричината за организационното изграждане – целеполагането. Културният модел на организацията определя културна детерминираност на архитектурата на организацията – следователно, в този смисъл организацията е отражение на тази парадигма. Това определено означава, че организацията си поставя цели, свързани с нейната необходимост и интереси, които да се постигат при нормално нейно функциониране в нормални условия.

Възниква въпросът, кой е общият критерий за определяне на нормалното и респективно на ненормалното функциониране и на нормалните и ненормалните условия? Отговорът трябва да се търси в две направления: първо, в семантиката на термина нормално, чийто корен произлиза от *норма* и второ, в разглеждане на същността и съдържанието на оценката на това състояние като процес на сравняване с текущо състояние и предварително зададено състояние, което априорно е прието за нормално, т.е. за норма на поведение приета в процесите на организационното проектиране и изграждане. Очевидно прагът на нормално спрямо ненормално е приемливият риск, които е заложен в проектните алгоритми и условия за функциониране на организацията. Като принципна относителна точка за измерване на рисковете и заплахите за организацията този праг може да бъде полезен за по-нататъшните изследвания на проблема за съдържанието на определението за сигурност. Този праг зависи от много фактори, по-важните от които са външните и вътрешни условия за функциониране на организацията и прагът на социалната достатъчност. Последният зависи от наличието на организационни ресурси, които да осигурят нормалното организационно функциониране, при което рисковете и заплахите за организацията са приемливи и осъзнати и се осигурява удовлетворяване на изискванията на основните социални закони. С цел практическо прилагане на научния подход ще се опрем на три известни закона, на които се подчинява организацията:

1. Грите исторически етносоциални общности (племя, народ и нация) са *самовъзпроизвеждащи се, саморазвиващи се и саморегулиращи се органични социални системи*.
2. Всяка етносоциална общност има постоянни възобновяващи се основни потребности и съответни на тях съвместни дейности – *възпроизводство на човека като социално и биологично същество; материално производство; социално управление*. Тези основни дейности изискват осигуряване на *основните функции* на етносоциалната общност: *социално-духовна; стопанска и управленска*.
3. Закон за социалната достатъчност – всяка етносоциална общност се стреми към установяване на социална достатъчност. Съответствието между функционалната и организационната структура в етносоциални общности се определя в науката като социална достатъчност.

Възниква въпросът защо след като всички етносоциални системи функционират съгласно едни и същи закони има такива големи различия между тях, които се изразяват в различия на съответствието между функционалната и организационната структура. Или анализирано по друг начин, имат различни нива на социална достатъчност, т.е. различни нива на съответствие между функционалната и организационната структура.

За обяснение на този феномен е удачно да се използва организационнокултурния модел. Както беше казано по-горе, той определя основната цел на организацията и е в основата на целеполагането, разглеждано като когнитивен и оценъчен процес в нея. Различните етносоциални общности имат различни културни парадигми, които предполагат различни ценностни системи, определящи очакванията, вижданията, на-

гласите, възприятията, вярванията и убежденията, споделени от хората в тях. На базата на този културен модел всяка една етносоциална общност организира и прилага в живота си собствено виждане за съответствие между функционалната и организационната структура за постигане на своите организационни цели. За постигането на същите всяка една общност изгражда своя структура, което означава, че съответствието между функционалната и организационната структура във всяка една от тях ще е различно от това на всяка друга. Следователно, *обективна закономерност е всяка една социална организация да има своя специфична социална достатъчност*, т.е. свое специфично ниво на съответствие между функционалната и организационната структура, което е характерно само за нея и е различно от това на другите.

От друга страна, всяка организация според принципа на рационалността се стреми да повиши своята ефективност, за да получи по-пълно задоволяване на изискванията на социалните закони. Този стремеж я води към приближаване и постигане, ако е възможно, на практика на идеалния вариант на оптималната организационна структура. Връзката на организационната структура с организационната цел е следната. За постигане на целта си организацията изработва подходяща и осигуряваща оптимално постигане на целите ѝ мисия. На тази база се изработва необходимата визия за организационното развитие, която ведно с предишните елементи предопределя каква стратегия е необходима на организацията. На следващо място в процеса за изграждане на организационната архитектура се определят необходимите функции, за които организацията трябва да има капацитет, за да може да постига поставената цел. Изпълнението на тези организационни функции изисква осигуряване изпълнение на отделни групи взаимно свързани задачи в рамките на всяка една функция. И накрая, изпълнението на всяка функция и задачи изисква определена организационна архитектура, за реализацията на която се разкриват съответните организационни структури и квалифицирани работни места на служители в тях.

Този дълъг причинно следствен процес е пряко свързан със закона за оптималната връзка между организационна структура и организационна стратегия, според които за изпълнението на една стратегия може да се създадат различни организационни структури, но само една може да е оптимална и обратното – една организационна структура може да постигне определена цел с различни стратегии, но само една от тях може да е оптимална. В теоретичен и практически план постигането на оптималния вариант е процес, който зависи от много фактори, оказващи влияние на процесите на организационното развитие в посока към оптимизация на дейността, които най-общо могат да се разделят на вътрешни и външни за организацията.

Казаното до тук предполага цяла палитра от различни нива на социална достатъчност, през които организацията минава в своя жизнен път към постигане на оптималната социална достатъчност. Под това понятие следва да се разбира оптималното съответствието между функционалната и организационната структура. Веднъж постигната, тази социална достатъчност не е константна величина, която да е даденост веднъж и завинаги. Това се обяснява с динамиката на вътрешната и външна среда за организацията. Последното е предпоставка за динамика на процеса за оптимизация на социалната достатъчност и на самата нея.

От направените по-горе разсъждения могат да се генерират два извода: първо, че всяка една организация има своя социална достатъчност, която е различна от социалната достатъчност на всяка друга организация и второ, че в една организация има само една оптимална социална достатъчност. Това обяснява обективната закономерност на динамиката на проблема за социалната достатъчност и дава отговор на въпроса защо различните етносоциални общности имат различия в нея.

Отново различните културни парадигми на различните етносоциални общности определят различията в осигуряване на *основните им функции*. Напр. едни са спецификите на *социално-духовна; стопанска и управленска* функция на българската етносоциална общност, други на руската, трети на британската и т.н. Тази специфика е причината постоянно да се възпроизвеждат различията в постоянно възобновяващите се основни потребности от ресурси, които от своя страна определят различните им цели както и различията в съответните на тях съвместни дейности на всяка етносоциална общност, свързани с възпроизводство на човека като социално и биологично същество, различията в начините на организация на материалното производство и спецификата на социалното им управление.

Въпреки че всяка общност е самовъзпроизвеждаща се, саморазвиваща се и саморегулираща се сложна органична социална система и се подчинява на едни и същи социални и системни закономерности, специфичните им културни парадигми са тези, които осигуряват две много важни проявления на основните закономерности в техния бит:

- Първо, *етносоциалните общности имат идентична същност* (закономерност) на проявление независимо от различията на техните културни модели, изразяваща се в принципно сходни регулаторни функции, в това число и сигурността на организационното поведение, които се определят от основните закони за развитие на сложните социални системи.

- Второ, тази *идентична същност на различните етносоциални общности се проявява под различни форми и съдържания*, които са характерни за всяка една от тях и се определят от специфичната културна парадигма.

От казаното по-горе следва, че различните културни парадигми на различните етносоциални групи имат еднакво принципно въздействие относно постигане на удовлетвореност на обективните закономерни изисквания, но разликата е в различните нива (прагове) на социална достатъчност. Това изглежда парадоксално – от една страна културните парадигми са различни, а от друга – имат принципно сходни и близки до еднаквост същностни (закономерни) въздействия върху собствените си създатели – етносоциалните групи. Това е така, защото същността на процесите и явленията са закономерностите, по които етносоциалните общности се развиват.

Съдържателната част на тези етносоциални процеси и формата им на проявление е различна и това се обяснява с по-слабата им връзка със закономерностите на социалните процеси в организацията в сравнение със същността. Това означава, че изпълнението на изискванията на една и съща закономерност в организацията може да се извърши от организации с различна структура (съдържание) и форма. От друга страна това важи и за различните дейности – те също могат да се различават по форма и съдържание.

За целите на разсъжденията относно съдържанието на определението за сигурност важни са две условия. Първото, че различните културни парадигми на различните етносоциални групи имат принципно подобно въздействие относно удовлетворяването на обективните закономерности за техния бит в стремежа им да постигнат социална достатъчност е основание да се разсъждава по въпроса за ролята на сигурността в организацията като регулатор на организационното поведение. Второ, съдържателната част на тези процеси и формата им на проявление е различна, което дава основание да се анализира формата под която се проявява основната роля на сигурността – разрешение или забрана за едно или друго действие. Основната

роля на сигурността и нейните форми на проявление не се разглеждат в доклада, те са обект на друга публикация.

Следващият етап от изграждането на организационната архитектура е изработването на стратегията на организацията за постигане на нейните цели. В науката е прието, че стратегията най-общо е замисъл, план и дейност от последователни и взаимно свързани главни задачи, при реализирането на които организацията постига своите цели и без изпълнението на която и да е главна задача, както и при нарушаване на определената последователност на тяхното изпълнение не е възможно постигането на целта. Субектът на управление е този, който управлява организацията, осъществява нейната стратегия и постигане на целите. Обектът на управление е този, който е управляван в организацията за реализиране на нейната цел. Взаимоотношението между управляващия субект и управлявания обект по повод използването на организационните ресурси представлява политиката на управляващия в организацията. Подобно на разсъжденията за организационните цели и тук основна роля играе културната парадигма на организацията която детерминира рамката на стратегията на организацията основно чрез ценностната си система.

Съдържателното ниво на системата включва алгоритъм за функциониране, организационна структура, ресурси. Дава отговор на въпросите: „Как да се прави?“ и „Кой да го прави?“. Организационната структурата определя архитектурата на системата, нейните йерархични нива на подчиненост, връзките за взаимодействие и каналите за обмен на информация.

Ценностите са онези общоприети и споделени в организацията жизнено важни виртуални неща, като идеи, възгледи, отношения, символи, пренасящи значението, с което са натоварени в организацията в определен исторически период от нейното развитие. Те могат да имат материален и нематериален характер. Алгоритъмът за функциониране на организацията се проявява под формата на правила и процедури, отражение е на ценностите и определя реда, които трябва да се спазва в организацията. Ресурсите са материални и нематериални средства с които се постигат целите на организацията. Човешките ресурси са специален вид и са най-важни за организацията. В този контекст е и обосновката за приетия организационнокултурен подход за изучаване на сигурността, т.е. откъм човешкия фактор.

Ще разгледаме накратко отговора на първият въпрос: Има ли понятието *сигурност* различни семантични значения в различните социални организации? като ще посочим аргументи. За целта се позоваваме на теорията за културата на Лесли Уайт³ (Уайт 1988), според която символизирането е човешка дейност, при която хората придават определено значение на определени физически носители. Тези носители служат за предаване на значения между хората в ежедневните комуникационни процеси. Речта – писменна или вербална, изпълнява тази си функция – тя е носител на значения, предавани, приемани или отхвърляни от хората в ежедневния им живот. Специфичният процес на назначаване на смислови значения на физическите носители и на думите като такива има своето научно обяснение. То в най-общ вид се изразява във фактите, че една етносоциална група придава определено значение на един физически носител, който пренася това значение чрез себе си в комуникационния процес, а друга етносоциална група назначава същото символно значение на друг физически носител или обратното – на един и същи физически носител, различни етносоциални групи назначават различно символно значение. Напр. семантичното

³ Уайт 1988: Уайт, Л. Науката за културата. Изследване на човека и цивилизацията, Наука и изкуство, С., 1988.

значение на понятието *сигурност* в български език се назначава на посочените физически носители в писмената и вербална форми на езика от носителите му, докато в английски език физическият носител е съответно „security” и е назначен също от неговия носител – англоговорящата етносоциална общност; в руски език – „безопасность” – имащ назначено семантично значение от носителите на езика – рускоговорещата общност. Този пример показва най-малко два факта: първо, че различните националности възлагат на различни физически носители – буквени или звукови знаци едно и също семантично значение и второ, че това семантично значение за всяка нация има специфична същност, съдържание и форма на проявление, което е различно за всяка една от тях. Следователно, възниква въпросът от какво се определя символното значение дадено на определен физически носител в етносоциалната общност? Очевидно това е работа на организационнокултурната парадигма на дадена езикова общност. Връзката между феномените (култура – организационна култура – сигурност)⁴ може и следва да се обогатява с развитие на изследванията в направление (лингвокултурология – сигурност), т.е. разширяване на обхвата в нова посока за изучаване на сигурността. Логично е това ново направление за изследване на сигурността да се нарече *Лингвокултурологичен аспект на сигурността*.

Знанието за културата, в това число и за езика, за културните и езикови кодове дава нови възможности, които трябва да се използват за обогатяване на научната теория за сигурността чрез използване на методите на една от младите мултидисциплинарни науки – лингвокултурология. Тя може да е полезна за изучаване на ценностните системи на различните етносоциални групи (нации), отразени в езиковите форми както от ежедневно общуване, така и в писмените форми, използвани в стратегическите ръководни документи на нацията, напр. национални, отбранителни и др. концепции, доктрини и стратегии. Методологията и методите на лингвокултурологията могат да са полезни и за разкриване на дълбоките корени на същността и съдържанието на понятието сигурност, залегнали в езика чрез *културния код* (Илиева 2016а: 172-176)⁵ и дават нови възможности за анализи и изследване на писменни нормативни и други източници в интерес на изучаване на ново направление в сигурността, а именно – *лингвокултурологичния аспект на сигурността*.

На основата на разсъжденията дотук може да се направи извода, че понятието *сигурност* съдържа в себе си характерен и специфичен елемент на усещане, на възприемане, на разбиране, на оценка и в крайна сметка на изграждане на представа (модел) за нещо, което се случва в даден момент в етносоциална общност и това нещо може да е различно за друга общност в подобна ситуация. Следователно възприемането на околната организационна среда на пребиваване и условия на функциониране на организацията има своята субективна страна. Но това субективно възприето и споделено на организационно ниво усещане за обстановката е отражение на обективните обстоятелства на средата, в която оперира организацията в организационното съзнание. Чрез своите материални и нематериални елементи организационната среда оказва влияние върху субективното усещане на хората в организацията за комфорт или дискомфорт, за наличие на рискове и заплахи, както и за тяхната величина – по-високи или по-ниски. Следователно сигурността като понятие съдържа в себе си два компонента – обективен и субективен. Обективният се представя от наличните материални, финансови и др. ресурси и степента на подготовка за тяхното

⁴ Вж. Манев, Е., Глобална, регионална и национална сигурност, Софттрейд, С. 2012.

⁵ Илиева, Д. Лингвокултурология. Същност и категориален апарат. Монография, София: Софттрейд, 2016.

използване от личния състав в организацията. Субективният се изразява във възприетото и споделено виждане, усещане и чувство на хората в организацията за наличие на рискове и заплахи за организацията и за тяхната величина и вероятност да се проявят. Това субективно възприемане е свързано с културната парадигма на организацията, която има водеща роля в оценката на ситуацията, а от там и за възприемане на сигурността.

Назначаване на символика за означаването на *сигурност* на различни физически носители в различните социални групи означава различия в разбирането на това понятие в тяхното групово съзнание. Процесът на отражение е свързан с когнитивните процеси в личността и в социалната организация. Тези процеси от своя страна са свързани с процесите на оценка, които от своя страна са свързани с организационните ценности и норми (Илиева 2016б)⁶. Последните са динамични величини в континуума на времето, а техните механизми на формиране и битуване в живота на организацията са резултат от проявлението на организационнокултурния модел, който също е динамичен феномен.

За изясняване на този въпрос може да се използва научната теория за културата и нейната по-специфична проява в лицето на организационната култура. Тук също има множество определения и за двете понятия. Този въпрос не се разглежда в настоящото изложение⁷. За целта разсъжденията се базират на факта, че *организационната култура може да се дефинира като ресурс от традиции, знания и авангарден опит, включващ базови ценности, норми и практики, проявяващи се в организационно поведение чрез символи, език, идеологии, митове и ритуали в рамките на споделен контекст* (Манев 2007: 71). Така разкритото съдържание на организационната култура дава възможност да се обособят поне *три важни свързани компонента: ценностен, нормативен и символен* (Манев 2007: 58)

Ценностният компонент е в центъра на ядрото от доминиращите ценности в организацията. Той формира и определя същността и съдържанието на организационната култура и има детерминираща функция спрямо останалите два компонента. Ценностите притежават определени характеристики, по-важните от които са съдържание и интензивност, йерархия и структура, централност и социална желаност, стабилност и гъвкавост, универсалност и специфичност. Те са приложими и на трите нива на анализ – индивидуално, организационно и национално. Съпоставянето на ценностите на различните нива дава възможност да се направи анализ на тяхната съвместимост или разминаване и да се оцени каква е взаимовръзката между ценностната система на индивида, организацията и нацията.

Ценностите определят нормите в организацията, а нормите предписват и санкционират организационното поведение. Споделените ценности са основа за създаване и развиване на нормите, които отразяват очакваното поведение или изпълнение на задължения.

Организационните ценности изразяват предпочитанията към определено поведение или към определени резултати, а организационните норми предписват определено поведение, прието и толерирано от другите. По този начин нормите са културно-приемливи начини за постигане на целите на организацията. Те се превръщат в

⁶ Илиева, Д. Ценност и оценка в аксиологията. Десети международен пътуващ семинар на УниБИТ. „Съвременни измерения на европейското образователно и научно пространство” 30 май - 05 юни 2016 г., Будапеща, Унгария, Изд. „За буквите – О писменехъ, София (дадена за печат).

⁷ Вж. Манев, Е., Организационна култура: същност, измерване, промяна, Софтрейд, С., 2007.

интегриращ фактор за множеството субкултури в съвременните социални организации.

Със своите *две основни обобщени роли* организационната култура *придава смисъл на символите и на събитията и определя значимостта на дадено действие*, при което стимулира едно действие или възпрепятства друго. На тази основа се извеждат нейните *основни функции*, които се проявяват както по отношение на вътрешната, така и към външната среда – *смислообразуваща и ценностна*.

Смислообразуващата функция на организационната култура създава моделите и начините на интерпретиране на събитията и нещата в организацията и поради това в нея доминира когнитивният компонент. *Културата определя какво и как да се разбира в дадена ситуация, придава смисъл и съдържание на възприемане на символите, ритуалите и артефактите* и в същото време се обогатява и развива.

Ценностната функция на организационната култура е имплицитна и *отразява нейната оценъчна страна* чрез разкриване социалната желаност на определени типове поведения. Организационната култура формира ценностни отношения към събитията и процесите, което се разкрива във взаимодействието с контрагентите от външната среда както на междуличностно, така и на междуорганизационно ниво. В голяма степен ценностната функция съдържа емоционално-поведенчески компонент и поради това намира пряко отражение в действията, преживяванията, чувствата и очакванията на хората в организацията.

Оценката е активен когнитивен процес на съпоставяне на отразените от обкръжаващата среда факти в индивидуалното и организационното съзнание. Това съпоставяне става през призмата на ценностната система и нейните функции. Като беше пояснено по-горе културната парадигма има важно влияние върху организационния бит. За да продължим с анализите си по сигурността ще разширим обхвата с няколко основни закономерности, на които се подчинява организацията.

Като сложна система организацията е подвластна на всички закономерности на системите, но за целите на доклада подбираме част от по-важните и подходящи, за да ги интерпретираме и да направим изводи за съдържанието на определението за сигурност. От съществено значение е свойството на системите постоянно да се стремят към вътрешна интеграция на подсистемните си елементи и адаптация с външната среда. От гледна точка на сигурността това означава, че това е планово, т.е. според изискванията на този системен закон. Нека да се върнем към проблема за организационното проектиране и създаването на организационната архитектура.

Беше казано в изложението, че създавайки организация за постигане на дадена цел организационният мениджмънт проектира и създава на концептуално и съдържателно ниво организацията. Това означава, че трябва да се осигури такъв алгоритъм (правила) за работа на организацията като цяло, който да удовлетвори много изисквания, по-важните от които са: *първо*, да постига поставената цел; *второ*, да върши първото изискване при минимален риск и зплахи, а ако това е невъзможно – при приемливи параметри на рисковете и заплахите, както и да има висока ефективност; *трето*, да удовлетворява изискванията на социалната достатъчност, т.е. да има оптимално съотношение между функционалната и организационната структура; *четвърто*, да отчита динамиката на всички процеси в организацията, и тази на вътрешната и външна среда. Тези условия се предписват от културният модел в процеса на целепологането и оценките за вземане на решение за организационния дизайн. В този смисъл проектният модел на организацията е отражение на културния модел. Следователно планирания или плановия режим на функциониране и работа на организацията е приет за нормален още на етапа на нейното проектиране. По този начин рам-

ките на всички проектни параметри на организацията получават статус на норма още в етапа на нейния дизайн, което означава, че спрямо техните стойности ще се оценява всяка промяна в нейното функциониране и работата, която е довела, води или би довела до промяна на този планов режим на функциониране и работа.

От друга страна системите са самоорганизиращи, саморазвиващи и самоуправляващи се структури, които имат свойството да се стремят да запазват своето равновесно състояние. Тези свойства на организацията имат важно методологическо значение за изучаване на сигурността. Проявлението на тази системна закономерност се прилага в организационното строителство още на етапа на нейното проектиране и изграждане.

В етапа на проектиране на организацията се поставят изисквания (ограничения) към параметрите на външната и вътрешна среда в рамките на които да се осигури нейното планово, т.е. нормално функциониране и работа, т.е. нормативно определените режими на функциониране и работа. Тези рамкови ограничения имат определени граници на промяна, определени от проектното задание. В рамките на тези допуск⁸ организацията функционира нормално и при всяко отклонение от номиналната стойност на работните параметри тя се връща към тях самостоятелно на базата на закона на системите, според който всяка система има свойството да се връща към точката си на равновесие при отклонение от нея в определени граници.

Това означава, че този планов режим на функциониране и работа на организацията заедно с плановете параметри на външната и вътрешна среда осигурява *необходимата сигурност* на организацията. Тази кратка интерпретация макар и на няколко от основните системни закони има важно методологическо значение относно изводите за това, какво трябва да е съдържанието на определението за сигурност на организацията:

- Първият и най-важен извод от научна гледна точка е, че режимът на функциониране и работа на организацията в рамките на планово определените стойности на параметрите е предпочитан и желан режим, т.е. сигурен режим на функциониране и работа.
- Вторият извод е, че при отклонение на стойностите на плановете параметри и алгоритмите на работа в рамките на планираните допуск⁸ за нормално функциониране и работа на организацията и на външната и вътрешната среда, организацията самостоятелно се връща към първоначалното си планово равновесно системно състояние на функциониране и работа.
- От първи и втори изводи по-горе следва важно принципно заключение – *опорната точка за оценка на сигурността на организацията е нейният планов режим на функциониране и работа в рамките на допуските на нейните параметри и тези на външната и вътрешна среда.*

Дотук изведохме изискванията към референтната точка за оценка на сигурността на организацията, когато работи в условията на проектните (планови) допуск⁸. Да, но в практиката не винаги е възможно параметрите да се поддържат в рамките на плановете допуск⁸, особено при метаорганизации, напр. държавата. Какво е закономерното поведение на системите в такива условия и какви методологически изводи могат да се направят в това отношение за изискванията към съдържанието на опре-

⁸ Понятието *допуск* в техническите науки и технологичните системи означава долна и горна граница на отклонение на номиналната стойност на даден параметър в рамките на който системата работи нормално.

делението за сигурност? За тази цел се опираме на закона за йерархичната подчиненост на системите от по-нисък порядък на системите от по-висок порядък. Това означава, че при недостиг на ресурси за поддържане на собственото си планово функциониране и работа по-младшата система се обръща към по-старшата за съдействие. Ако получи необходимите ресурси – тя ще успее да се справи със ситуацията при която някои или повечето от стойностите на параметрите ѝ са излезли извън рамките на допуските. Ако не успее да получи необходимите ресурси от по-старшата система се задейства системни закон, според който системата се реорганизира.

Интерпретацията на посочените по-горе системни закономерности за целите на определяне на изискванията на съдържанието на определението за сигурност налагат следните изводи:

- В случай на излизане на стойностите на основните или на по-голяма част от системните параметри извън рамките на планираните допуски, системата изпада в състояние на извънпланов режим на функциониране и на работа.
- При извънпланов режим на работа сигурността получава по-ниска стойности в сравнение с плановата, което означава повишаване на рисковете и заплахите за организацията.
- За да се върне в планов режим на функциониране и работа организацията трябва да има възможност да получи необходимите ѝ ресурси от по-старшата организационна система. Ако това се случи, организацията може с висока степен на вероятност да се върне към плановия си режим на работа. Ако не получи необходимия ресурс – тя се реорганизира като подсистемните ѝ елементи с по-висока степен на относителна самостоятелност могат да продължат да функционират самостоятелно а тези с по-ниска или загиват или се присъединяват към други системи.

От направените по-горе изводи за организацията може да се направи изключително важен методологически извод за особено важно изискване към съдържанието на определението за сигурност – при условие, че стойностите на основните или повечето организационни параметри са излезли извън рамките на допуските, тя трябва да има възможност да получи необходимите ресурси за връщане в планов режим на функциониране и работа.

В този контекст организацията има поне две теоретически възможности: първо, изцяло да разчита да получи ресурси от по-старшата система; второ, да поддържа резерв от собствени ресурси за такива извънредни ситуации; трето, да има възможност за получаване на ресурси от първи и втори варианти.

Следващият важен методологически извод към изискванията за съдържанието на определението за сигурност е организацията да има възможност да получи необходимите ресурси при изпадане в извънпланов режим на функциониране и работа.

След така направените интерпретации на по-важните теории с цел получаване на изводи за изискванията към съдържанието на определението за сигурност се открояват три фундаментални елемента в него:

1. Сигурността е динамично състояние на социалната организация.
2. Сигурността е на необходимото приемливо и желано ниво когато организацията функционира и работи планово, т.е. според зададените алгоритми и закономерности.

3. Сигурността е гарантирана, когато организацията при необходимост (при излизане от планов режим на функциониране и работа) има възможност да получи резервен ресурс – собствен, от по-старшата система, или от двата варианта с цел възстановяване на плановия режим на функциониране и работа.

Следователно обобщеният принципен с методологически характер текст на определение за сигурност трябва да има следното съдържание и описание:

Сигурността е динамично състояние (изискване 1, по-горе) при което организацията функционира и работи съгласно плановия алгоритъм и правила в рамките на допуските на стойностите на нейните, на външната и на вътрешната среда параметри (изискване 2, по-горе) и ако по някакви причини излезе извън рамките на плановото функциониране и работа, то тя има ресурси (сили и средства) да го възстанови.

Това съдържание на определението за сигурност може да се използва за интерпретация с цел генериране на определения за целите на изучаване на сигурността на различни по своя мащаб организации от национално, регионално, глобално, ведомствено и др. естество. Текста ще е различен, но в съдържанието трите изисквания трябва задължително да намират място.

С това изследване е показано принципното прилагане на научния подход при използване на теоретични знания от различни научни дисциплини за изучаване на сигурността и е показан пътя за доказване на работната хипотеза, без да се има претенции за пълна изчерпателност на темата.

Литература:

1. **Манев, Е.**, Глобална, регионална и национална сигурност, Софттрейд, С., 2012
2. **Манев, Е.**, Организационна култура: същност, измерване, промяна, Софттрейд, С., 2007, с. 71
3. **Уайт, Л.** Науката за културата. Изследване на човека и цивилизацията, Наука и изкуство, С., 1988
4. **Илиева, Д.** Лингвокултурология. Същност и категориален апарат. Монография, София: Софттрейд, 2016, ISBN 978-954-334-183-2 (ТОВА В: цитирана литература)
5. **Илиева, Д.** Ценност и оценка в аксиологията. Десети международен пътуващ семинар на УниБИТ. „Съвременни измерения на европейското образователно и научно пространство” 30 май - 05 юни 2016 г., Будапеща, Унгария, Изд. „За буквите – О писменехъ”, София (дадена за печат).