

сионального образования в России. Она требует тщательного анализа опыта подготовки инженеров атомной отрасли и исследования широкого круга взаимосвязанных насущных проблем как социального, так и образовательного характера.

#### Список литературы

1. Левченко М.В. Бакалавриат в России. Состояние и перспективы // Образование в техническом вузе в XXI веке: междунар. межвуз. научно-методический сборник. – Набережные Челны, 2010. – Вып. 7. – С. 31–34.

#### Психологические науки

### ЭКОНОМИКО-ФИЛОСОФСКИЙ КОНТЕКСТ ПСИХОЛОГО- АКМЕОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

<sup>1</sup>Козева А.С., <sup>2</sup>Семенов И.Н.

<sup>1</sup>Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, e-mail: ann.kozeva@gmail.com;

<sup>2</sup>Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики, Москва, e-mail: i\_satenov@mail.ru

Проведен анализ философских и экономических предпосылок исследования корпоративной культуры. Зафиксированы трактовки понятий корпоративной и организационной культуры, обозначен методический подход к исследованию с позиций акмеологии.

Одной из характерных черт современного гуманитарного познания является интенсивное развитие психолого-акмеологических исследований (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Р.Л. Кричевский, А.К. Маркова, В.Н. Марков, И.Н. Семенов, Ю.В. Синягин, Л.А. Степнова и др.) научного обеспечения эффективного управления организациями посредством оптимизации профессиональной деятельности специалистов и развития их корпоративной культуры. Актуализация психолого-акмеологического интереса к изучению феномена корпоративной культуры глобально связывается с переходом от индустриального к постиндустриальному обществу. Этот трансформационный период характеризуется существенным повышением роли знаний как ключевого фактора власти, интеллектуализацией труда, ускорением динамики социальных и организационных процессов (Бакиров В., Аверин А.В., Красильщиков В.А., Белл Д., Тоффлер О., Уотермен Р., Друкер П.). Корпоративная культура в современных социально-экономических условиях рассматривается не как механизм, встроенный в жесткие иерархические системы управления, а как «среда жизнедеятельности» (Кастельс М.). При этом неоспоримым остается наличие обязательных атрибутов культуры: норм, ценностей, традиций и регламентов. Таким образом, сама реальность диктует междисциплинарный подход к исследованиям: феномен корпоративной культуры традиционно является предметом интереса культурологии, экономики, менеджмента, социологии, психологии, педагогики. Однако особую роль в изучении феномена корпоративной культуры играют науки с ярко выраженной рефлексивной

позицией: социальная философия, «понимающая социология» (Л.Г. Ионин), рефлексивно-организационная психология (Семенов И.Н., Найденов М.И., Давыдова Г.И.) и рефлексивная акмеология (Анисимов О.С., Деркач А.А., Семенов И.Н., Степанов С.Ю., Яблокова Е.А.). Когда объект исследования находится «под прицелом» внимания различных дисциплин, то необходимы внимание и деликатность в анализе позиций и достижений, с одной стороны, и смелость в проверке гипотез, с другой.

Социально-экономические процессы современного переходного периода дают интересное отражение в практике управления персоналом современных организаций, психологическом и акмеологическом консультировании, принятии управленческих решений. Увлекательная борьба обнаруживается между двумя ориентирами: «человеческий капитал» и «человеческий потенциал». С одной стороны, стратегии компаний выстраиваются в расчете на «человеческий потенциал», т.е. на те внутренние ресурсы и компетенции, которые могут быть актуализированы и развиты в работниках в дополнение к уже имеющимся. Активно используются для этой цели результаты оценки персонала, которая проводится с помощью современных методов: центры оценки, интервью по компетенциям, тесты, опросники и др. С другой стороны, реальная управленческая тактика опирается, прежде всего, на сильные стороны сотрудников, на их актуальные знания, умения и навыки, т.е. на «человеческий капитал». Расставляемые акценты в ежедневной практической деятельности руководителем или специалистом, определяют – будут ли реализованы действия, в которых декомпозирована общая стратегия компании. Управленческая культура, являющаяся в себе аспекты корпоративной и организационной культур, таким образом, может если не тормозить развитие организации, то направлять его в русло, не соответствующее стратегии компании. Актуальной становится задача формирования «среды жизнедеятельности», в которой мог бы эффективно работать востребованный социально-экономическими условиями «креативный класс» работников, преимуществом которых является способность производить новые знания и обрабатывать большие объемы информации (Флорида Р.). В плоскость проблем исследования эту практическую задачу погружает акмеология, которая ставит ряд соответствующих вопросов. Как обеспечить реализацию творческих способностей взросло-

го человека в современной организации? Как эффективно построить работу по раскрытию потенциала личности профессионала в организации? Как развить компетенции работника организации? На эти вопросы кратко можно ответить так – создать соответствующую корпоративную культуру.

Множественность подходов к анализу культуры объясняет значительное количество интерпретаций и определений корпоративной культуры, концептуальную и содержательную неопределенность теории. Тема культуры как объекта философских исследований рассматривается в рамках целого ряда крупных философских направлений. В работах немецкого идеализма (Кант И., Гердер Г., Гегель Г.) культура исследуется во взаимосвязи с оппозициями «природа-свобода», «сущее-должное», «реальность-идеал». В рамках неокантианства (Г. Коген, П. Нагорп) и «философии жизни» (Дильтей В., Ницше Ф., Зиммель Г.) формируется представление об особом статусе социально-гуманитарных наук, имеющих свой концептуально-методологический фундамент, отличный от фундамента естествознания. Новые подходы к пониманию роли культуры в обществе развиваются в работах неокантианцев (Риккерт Г., Виндельбанд В., Кассирер Э.). В развитие этого О. Шпенглер рассматривает культуру в глобальном контексте, полагая, что вместе с цивилизацией культура определяет механизм развития общества. При этом расцвет цивилизации приводит к упадку культуры. В рамках феноменологической философии (Гуссерль Э.) утверждается, что в основе всех формообразований культуры лежит определенная конституирующая деятельность сознания. Эти философские предпосылки явились исходными представлениями для разработки современных трактовок корпоративной культуры. Интересное определение дается в рамках социальной философии (Разманов В.В.): «корпоративная культура постиндустриального типа – социальный феномен, который определяет базовую экзистенциальную идентичность «коллективного работника». Социологи Т. Парсонс, Э. Дюркгейм, М. Вебер рассматривали культуру как важный механизм, обеспечивающий социальный порядок в обществе за счет поддержки солидарности, сплоченности, определенных образцов и норм поведения. В основе теорий корпоративной и организационной культур лежат также представления о ней, как об «организационной морали» (Ч. Барнард, Г. Саймон), особой сущности организации, влияющей на мотивацию (М. Далтон), идеологии, ведущей к повышению конкурентоспособности организации (У. Оучи, Т. Питере).

Общеметодологическая и «генетическая» связь определений «культуры» и «корпоративной культуры» очевидна. Однако интересно

также взаимосуществование понятий «корпоративная культура» и «организационная культура». Э. Шейн понимает «организационную культуру» как интегрированный набор базовых представлений, которые данная группа изобрела, случайно раскрыла, позаимствовала или достигла каким-то иным путем в результате попыток решения проблем адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, которые достаточно эффективно послужили организации, чтобы быть признанными, действенными и достойными закрепления и передачи новым поколениям членов организации». Различия между этими двумя понятиями могут быть, на наш взгляд, раскрыты через следующее положение. Если «Организационная культура» это феномен, являющийся результатом естественных групповых процессов, то «Корпоративная культура» – искусственно формируемая система процедур или процессов (обучение, коммуникации, исполнение и др.) и значений (миссия, ценности и др.) с целью создания конкурентных преимуществ организации. Таким образом, важно подчеркнуть, что любая компания имеет «организационную культуру», но далеко не каждая создает корпоративную культуру. Организационная культура «живет» и ее можно изменять в соответствии с социально-психологическими законами. «Корпоративную культуру» необходимо поддерживать и развивать, она не может существовать без целенаправленного управления. «Организационная культура» – предмет интереса, прежде всего, социальной и организационной психологии. «Корпоративная культура» – предмет активного интереса междисциплинарного взаимодействия экономики, акмеологии и рефлексивно-организационной психологии. С этих позиций нами ведется психолого-акмеологическое исследование восприятия культуры организации работниками различных компаний, с одной стороны, и уровня развития корпоративной культуры как системы в целом, и, главным образом, уровня понимания и овладения корпоративной культурой организации конкретными индивидом, в частности. Используемые при этом социально-психологические и психолого-акмеологические методы анализа организационной и корпоративной культуры апробируются и настраиваются в пилотажных группах студентов различных столичных вузов. Задействованы две категории методик: рефлексивные (направленные на анализ и фиксацию текущего «статуса» развития корпоративной культуры) и конструирующие (направленные на формирование или изменение). Рефлексивные методики, – это, прежде всего, опросники и метод анализа работ и формирования моделей компетенций, другие рефлетехнологии. В конструирующих методиках мы сочетаем технологии науки и практики: социально-психологический и акмеолого-рефлексивный тре-

нинг, дистанционное обучение, фасилитационные и модерационные сессии, интервью по компетенциям, ассесмент центр.

**Список литературы**

1. Васютин Р.Н., Семенов И.Н. Игрорефлексика профессионального роста менеджеров в рефлексивном видеотренинге. – М.-Сочи: НОЦ РАО, 1999.
2. Деркач А.А., Семенов И.Н., Степанов С.Ю. Психолого-акмеологические основы изучения и развития рефлексивной культуры госслужащих. – М.: РАГС, 1998.
3. Козева А.С. Измерение эффективности дистанционного обучения в организации // Применение новых технологий в образовании: материалы XX Международной конференции 26-27 июня 2009 г. – Троицк, 2009. – С. 368–370.

4. Лаптева О.И., Семенов И.Н., Куликова С.Г. Рефлексивно-профессиональное общение: учебно-методическое пособие. – Новосибирск: НГАУ, 2010 – 140 с.
5. Пригожин И. Порядок из хаоса. Новый диалог человека с природой / И. Пригожин, И. Стенгерс. – М.: КомКнига, 2005. – 432 с.
6. Разманов В.В. Корпоративная культура постиндустриального типа: социально-философский анализ: дис. ... канд. фил. наук, 09.00.11. – Томск, 2009. – 123 с.
7. Семенов И.Н. Человеческий капитал и человеческий фактор производительности труда: психологические аспекты // X Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества / Отв. ред. Е.Г. Ясин. Т. 1. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2010. – С. 505–512
8. Шейн Э. \X. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

**Технические науки**

**НЕСТАЦИОНАРНЫЙ ПРОГРЕВ СЕМЯН**

Исаев Ю.М., Евстигнеева О.Г.,  
Минибаева Е.В., Гришина Е.В.

Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия, Ульяновск, e-mail: isurmi@yandex.ru

В большинстве устройства для перемещения и прогрева семян содержат спиральный винт, цилиндрический кожух входной и выходной патрубки. Рассмотрим схему прогрева материала в цилиндрическом канале радиусом  $R$  и длиной  $L$ . Ось  $z$  направим вдоль оси цилиндра, а ось  $r$  перпендикулярно оси вдоль радиуса. Температура внешнего цилиндра относительно смеси равна  $u_1$ , для нахождения распределения температуры вдоль оси  $r$  примем, что при  $t = 0$  температура сыпучего материала равна  $u_0$ .

Перенос тепла математически опишется уравнением:

$$\frac{\partial u}{\partial t} = a^2 \left( \frac{d^2 u}{dr^2} + \frac{1}{r} \frac{\partial u}{\partial r} \right), \quad (1)$$

где  $u$  – температура смеси;  $a$  – коэффициент температуропроводности.

В качестве граничного условия примем:

$$\text{при } r = R; u(R, t) = u_1. \quad (2)$$

В качестве начального условия примем (при  $t = 0$ ), что температура:

$$u(r, 0) = u_0 \quad (0 < r < R). \quad (3)$$

Уравнение (1) имеет параболический вид. Для решения этого уравнения заменяем функцию  $u(r, t)$  в виде двух составляющих  $v(r, t)$  и  $u_1$ :

$$u(r, t) = v(r, t) + u_1. \quad (4)$$

Функция  $u(r, t)$  находится из решения уравнения (1) в виде:

$$u(r, t) = v(r, t) + u_1 = u_1 - 2 \sum_{k=1}^{\infty} \frac{\Delta u}{\mu_k I_1(\mu_k)} e^{-a^2 \left(\frac{\mu_k}{R}\right)^2 t} I_0 \left( \frac{\mu_k}{R} r \right), \quad (5)$$

где  $r$  – текущий радиус;  $t$  – время движения;  $I$  – функция Бесселя;  $\Delta u = u_1 - u_0$ .

Из уравнения (5) получаем распределение температуры по радиусу потока в зависимости от времени.

Исходя из этого решения, следует, что при значениях времени  $t$  в пределах 100 секунд, режим перемещения сыпучего материала становится установившимся, и температура вдоль оси будет постоянной.

**ПРИМЕНЕНИЕ ВОЛОКОННО-ОПТИЧЕСКИХ ДАТЧИКОВ ДЛЯ ДИАГНОСТИКИ СОСТОЯНИЯ ПОДВИЖНОГО СОСТАВА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ**

Петров М.Н., Орленко А.И.,  
Спивак Ю.И., Лапа А.В.

Красноярский институт железнодорожного транспорта Иркутского государственного университета путей сообщения, Красноярск, e-mail: Petrov@etk.ru

Одним из важнейших вопросов на железнодорожном транспорте остаётся обеспечение

безопасности перевозок. Анализ показывает, что диагностика подвижного состава в настоящее время осуществляется с использованием морально устаревших датчиков диагностики, что приводит к недостоверному получению и обработке полученной информации.

Современные системы мониторинга и диагностики машин и энергетического оборудования строятся на базе неразрушающих методов контроля и диагностирования.

Используемые в них методы диагностирования можно разделить на две основные группы. К первой относятся методы тестовой диагностики, требующие формирования искусственных возмущений, воздействующих на объект диагностики. По степени искажения возмущений судят о состоянии объекта. Возмущения имеют известные характеристики, и предметом регистрации являются только те искажения, которые возникают при их передаче через объект. Подобные методы строятся на базе достаточно простых информационных технологий и широко используются для диагностирования различных узлов на этапе их изготовления, а так-