

SPECIFICITIES AND CHARACTERISTICS OF RESILIENCE FOR ORGANIZATIONS IN THE ECONOMIC SPHERE

Elena M. Kats

International Higher Business School – Sofia, Bulgaria- elenakats4@gmail.com

Abstract: The resilience concept emerged in studies in various spheres and scientific disciplines and was applied in different sectors of the economy and business management.

This new research prospect has been studied by Edith Grotberg and resilience has been described as a universal quality making it possible for an individual, a group of people or communities to alleviate and overcome the destructive effects of difficulties. Edith Grotberg has managed to make this theory applicable as a practical set of instruments to be used in different projects related to the organizational development, organizational structure and to the individual in these organizations. Initially this phenomenon has been regarded as a potentiality of the individual but at present it has been admitted that it has been caused by the normative human resources and has important applications for promoting competences and human capital for the individuals and for society as well as applied implications at one's place of work. The challenge for the positive organizational conduct is to better analyze and comprehend resilience as a conduct potential which is positive for unfolding. In general the exact definition of resilience is a positive psychological possibility (capacity) of the echo, of rebounding from danger, insecurity, conflict and increasing responsibility. The definitions clearly outline the place of the concept of resilience in organizations and the possible survival framework it can offer thereby stimulating organizational development.

To this effect the development of organizations which requires changes triggered by competition and survival provoked the scientific interest in studying organizational resilience. Bonnano agrees that this is the ability to continue to move ahead irrespective of difficulties. Researchers likewise discuss whether resilience can be described as: 1) a result; 2) a process; 3) a network /a complex/ of individual characteristics.

There are different definitions including one according to which resilience is a state and an ability of the individuals to be successful in the face of a significant change, challenge or risk. Organizations are definitely complex self-organizing systems with multiplying, balancing states. Hence according to the system approach one of the first things defining the system is the goal. If we accept an organization as a system then the way of moving ahead is probably to relate a resilience measurement directly to the ability of the organization to achieve its goals and tasks.

The “organizational resilience” term increasingly appears in professional literature on the problems of management and the place of organizational culture in it within the context of a continuously changing environment. The growing number of publications dwell on the new phenomenon from various standpoints as regards the continuously changing organizations, as regards the flexibility of organizations and management as well as their adaptability. Organizations are meant to work jointly within a system of resilience so as to build resilience communities. Some concepts apply and use the terms “resilience” and “flexibility” as interchangeable terms though concept precision requires a response to the changing environment. The change itself requires adaptive possibilities. To this effect the continuously changing environment expects and requires changes in organizations which are a continuous process. A comparatively new focus of research is the studying of the specific flexibility and particularly resilience and the fact that organizations must be sustainable in the changing hard times of business environment and at the same time they must maintain their competitive advantage.

Keywords: resilience, business management, psychological possibility.

СПЕЦИФИКИ И ХАРАКТЕРИСТИКИ НА РЕЗИЛИАНСА ЗА ОРГАНИЗАЦИИТЕ В ИКОНОМИКАТА

Елена М. Катц

Международно Висше Бизнес Училище-София, Р България –elenakats4@gmail.com

Резюме: Концепцията за резилианса се появи в проучванията от различни области и научни дисциплини и намира приложение в различни сектори на икономиката и управлението на бизнеса. Тази нова изследователска перспектива се разглежда от Едит Гротберг и се описва резилианса като универсално качество, което позволява на човека, групата от хора или общности да намали и преодолее разрушителните ефекти на трудностите. Едит Гротберг успява да изведе тази теория на приложно ниво като практически инструментариум, който може да бъде използван в различни проекти, отнасящи се до организационното развитие, организационната култура, а така също и до личността в тези организации.

В началото този феномен се разглежда като способност на личността, но сега се приема, че се поражда и идва от нормативните човешки ресурси и има сериозни приложения за промотиране на компетенциите и човешкия капитал за индивидите и обществото, а така също особено приложни импликации на работното място на човека. Предизвикателството за позитивното организационно поведение е по-добре да се анализира и разбере резилианса и като един позитивен за разгръщане поведенчески потенциал. Най-общо точното определяне на резилианса е позитивна психологическа възможност / капацитет/ на ехото, на рекуширане от опасността, несигурност, конфликта и увеличаващата отговорност. В концепцията за резилианса от изведените определения ясно се очертава специфичното място, което тя заема в организациите и може да предложи възможна рамка за оцеляване и да стимулира организационното развитие. В този смисъл развитието на организациите, което изисква промени, предизвикани от конкуренцията и оцеляването им зададе и научният интерес към разглеждането на организационния резилианс. Vonpano приема, че това е способност да продължиш да вървиш напред независимо от трудностите. Изследователите също така дискутират върху това дали резилианса би могъл да се опише като: а/резултат;б/процес;в/мрежа/комплекс/ от индивидуални характеристики. Съществуват различни определения, но едно, което разглежда резилианса като състояние и е дефинирано като „ способност на индивидите да се справи успешно пред лицето на значима промяна, предизвикателство, или риск. Терминът „организационен резилианс” се появява все по-често в професионалната литература, която разглежда проблемите на управлението и мястото на организационната култура в него и то в контекста на постоянно променящата се среда. Нарастващият брой публикации разглеждат новия феномен от различни позиции в смисъл именно на непрекъснато променящите се организации, в смисъл на гъвкавост на организациите и управлението, както и тяхната адаптивност. Резилиансът не е нещо, което може да се постигне от някаква организация или инфраструктурна система като действа в изолация. Организациите са в режим да работят заедно при система на резилианс, за да се изградят резилиант общности. В някои концепции, термините „резилианс” и „гъвкавост” се прилагат и използват като взаимозаменяеми, въпреки че понятиятата прецизност изисква да се откликва на тази променяща се среда. Един сравнително нов фокус на изследвания е изучаването на специфичната гъвкавост и по-точно резилианса, и факта, че организациите е необходимо да бъдат устойчиви в променящите се и трудни времена на бизнес средата и в същото време да запазят конкурентното си предимство

Ключови думи:резилианс, бизнес управление, психологическа възможност.

Концепцията за резилианса се появи в проучванията от различни области и научни дисциплини и намира приложение в различни сектори на икономиката и управлението на бизнеса.

Тази нова изследователска перспектива се разглежда от Едит Гротберг и се описва резилианса като универсално качество, което позволява на човека, групата от хора или общности да намали и преодолее разрушителните ефекти на трудностите. Едит Гротберг успява да изведе тази теория на приложно ниво като практически инструментариум, който може да бъде използван в различни проекти, отнасящи се до организационното развитие, организационната култура, а така също и до личността в тези организации. В началото този феномен се разглежда като способност на личността, но сега се приема, че се поражда и идва от нормативните човешки ресурси и има сериозни приложения за промотиране на компетенциите и човешкия капитал за индивидите и обществото, а така също особено приложни импликации на работното място на човека. Предизвикателството за позитивното организационно поведение е по-добре да се анализира и разбере резилианса и като един позитивен за разгръщане поведенчески потенциал. Най-общо точното определяне на резилианса е позитивна психологическа възможност / капацитет/ на ехото, на рекуширане от опасността, несигурност, конфликта и увеличаващата отговорност.

В концепцията за резилианса от изведените определения ясно се очертава специфичното място, което тя заема в организациите и може да предложи възможна рамка за оцеляване и да стимулира организационното развитие. В този смисъл развитието на организациите, което изисква промени, предизвикани от конкуренцията и оцеляването им зададе и научният интерес към разглеждането на организационния резилианс. Vonpano(3) приема, че това е способност да продължиш да вървиш напред независимо от трудностите. Изследователите също така дискутират върху това дали резилианса би могъл да се опише като:

- резултат;
- процес;
- мрежа/комплекс/ от индивидуални характеристики.

Съществуват различни определения, но едно, което разглежда резилианса като състояние и е дефинирано като способност на индивидите да се справи успешно пред лицето на значима промяна,

предизвикателство, или риск. Резилиансът като термин се появява в своето зараждане в екологичните проучвания/3/, където се различават:

- система/екосистема, общество или организация например/, която отстоява на равновесието, стабилност и;
- какво е поведението на динамичните системи, когато те са в стрес и излизат от положението си на равновесие.

Определено организациите са комплексни самоорганизиращи се системи с мултиплициращи се, уравновесяващи се положения. Така, според системния подход, едно от първите неща, дефиниращи системата, това е целта. Ако приемем една организация като система, тогава начинът да се върви напред може би е да се съотнесе някакво измерване на резилианса директно към способността на организацията за постигане на своите цели и задачи.

Терминът „организационен резилианс” се появява все по-често в професионалната литература, която разглежда проблемите на управлението и мястото на организационната култура в него и то в контекста на постоянно променящата се среда. Нарастващият брой публикации разглеждат новия феномен от различни позиции в смисъл именно на непрекъснатото променящите се организации, в смисъл на гъвкавост на организациите и управлението, както и тяхната адаптивност. Резилиансът не е нещо, което може да се постигне от някаква организация или инфраструктурна система като действа в изолация. Организациите са в режим да работят заедно при система на резилианс, за да се изградят резилиант общности. В някои концепции, термините „резилианс” и „гъвкавост” се прилагат и използват като взаимозаменяеми, въпреки че понятиятата прецизност изисква да се откликва на тази променяща се среда. Самата промяна изисква наличието на адаптивни възможности. В този смисъл непрекъснатото променящата се среда очаква и изисква промени в организациите, които представляват един непрекъснат процес. В професионалната литература изследователите изтъкват, че вече не е достатъчно да се говори за управление на промените, а да се разглежда променящата се организация като жива система и се обръща внимание на способността за промяна, в рамките на съществуващите възможности. Моделът, който те предлагат е на постоянно променящата се организация и е съставен от следните ключови компонента:

- 1/ Среда-редица предизвикателства на промяната са в резултат на средата;
- 2/ Устойчива основа- бързо развиващата се среда създава дестабилизиращи условия и трудности на промяната. Без наличието на балансиращи, хармонизиращи сили една организация трудно би реализирала промяна;
- 3/ Непрекъснато усъвършенстване-постоянното подобрене и усъвършенстване изисква време и упорита работа;
- 4/ Непрекъснато обучение- обучението трябва да бъде системно. То би трябвало да съдейства на организацията да се справи с променящите се условия, без повторение на грешки.

Концепцията за подвижността се появява в трудовете на Конър в края на миналото столетие. В смисъл за „повече гъвкавост” като подвижността е способността на дадена организация за постоянен успех в непредсказуеми, спорни условия на средата, към по-ефективно и по-ефикасно прилагане на промените, отколкото при конкурентите си. Едно подвижно, динамично предприятие е както пластично в рамките на своите конкретни граници на работа, така и в състояние на предефиниране на тези граници, така, че да може да се промени формулата за успех, когато е необходимо. Според Конър „ проявата на резилианс” е една от основните характеристики на подвижните, динамични организации, като се определя устойчивостта на „резилианса” като способност за абсорбиране на големи количества смущаващи промени без особен спад в качеството и производствените стандарти. Така той определя резилианса като фактор за динамика, гъвкавостта така става по-широко понятие от подвижността, динамиката.

Един сравнително нов фокус на изследвания е изучаването на специфичната гъвкавост и точно резилианса, и факта, че организациите е необходимо да бъдат устойчиви в променящите се и трудни времена на бизнес средата и в същото време да запазят конкурентното си предимство. Конкретно литературата за организационния резилианс се базира на проучвания на организации, които преживяват събития като природни бедствия или други произшествия, които имат значителни последици по отношение на вреди за имущество и живот. По своята същност концепцията за резилианса има своето интерпретиране на няколко нива:

- на индивидуално ниво-устойчивите лица имат три основни характеристики: а/ непоколебимо приемане на реалността; б/ силна вяра често придружена от трайни ценности, че животът има смисъл; в/ способност за импровизация.
- на организационно ниво- представено е в разработките на Куто, Девананхам и Рамирес-Маркес и др.(4);

- на ниво пазари, общности, градове – в работите на Куто, Девананхам и Рамирес-Маркес(4). По-детайлно е направен опит за представянето на компонентите на организационното здраве и организационния резилианс.

Fred Lutahans си поставя редица въпроси, които се отнасят към ежедневните действия и форми на поведение на мениджърите, което ги прави успешни, и какво правят ефективните мениджърите, което допринася за развитието и успеха на организациите им. Проучванията му показват, че това са ръководители, които обръщат особено внимание по често на контактите, на дейностите, свързани с управлението на човешките ресурси. С разгръщането на позитивната психология насочена към психологическия капитал, а именно позитивният психологически капитал (Psy Cap) е комплексна психологическа структура, към която се отнасят надеждата, оптимизмът и психологическият резилианс и самоефективността. Психологическият капитал е мултиструктурен конструкт, който бележи нарастващо изследователско внимание. Съставен е от четири компонента- самоефективност, оптимизъм, надежда и резилианс. Напоследък редица мета анализи /1/ утвърждават, че психологическият капитал предполага удовлетвореността от работата, а (1) в лонгитудно проучване се установява, че вътреиндивидуалните промени на психологическия капитал са положителен предиктор на изпълнителските действия и дейности. Тези компоненти са детерминирани и фокусирани в позитивното организационно поведение. Тези четири сегмента се разглеждат като ключови по отношение на развитието на позитивния психологически капитал. Изучаването и формирането на всеки един ще допринесе за развитието на градивно и ефективно управление, както и наличието на позитивно организационно поведение и култура на организациите в бизнеса и различни сектори на икономиката.

Според E. Seville и сътрудници /5/, всяка организация има своите собствени „ перфектни бури”, като комбинация от събития или обстоятелства, които имат потенциала да носят вреди на някои организации. Важно е да се дефинира, че резилиансът означава за една организация /независима в случай на криза/ да се идентифицира с обстоятелствата, които поставят най-голямата заплаха за преживяване и преодоляване. Рисковият мениджмънт дава добра рамка за организациите, за да бъдат по-проактивни в мисленето за менажиране на неочакваното.

Обобщено казано, резилиансът е концептуализиран и дефиниран точно по същия начин за организациите, както и за индивидите. Все пак ключовата диференциация е фокусирана върху това, че по-скоро организационният резилианс е насочен към това, как добре могат организациите да функционират във време на непредвидени предизвикателства и събития, или да се адаптират към промените, които срещат. Така резилиансът на организационно ниво трябва да разглежда не само индивидуалните му прояви, но и процесите и културата на индивидите и организациите.

LITERATURE

- [1] Burnard K., Bhamra R. Organisational resilience: development of a conceptual framework for organizational responses. International Journal of production research vol. 49, № 18, 2011, 5581-5599.
- [2] Coutu, D. How resilience works. Harvard Business Review, 80(4), 2002,46-55.
- [3] Cyrulnik 2012: Resilience: connaissance de base; Paris, Odile Jacob.
- [4] Devanandham, H. & Ramirez- Marquez, J. E. Generic metrics and quantitative approaches for system resilience as a function of time. Reliability Engineering & System safety, 99, 2012, 114-122.
- [5] Lengnick-Hall, C. A. , Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management, Human Resource Management, 21(3), 2011,243-255.