

13. Dixit A. The Making of Economic Policy: A Transaction-Costs Politics Perspective. – Massachusetts: The Mit Press, 1996. – 192 p.

14. Meyer Klaus E. Institutions Transaction Costs, and Entry Mode Choice in Eastern Europe // Journal of international Business. – 2001. – 2-nd Quarter, Vol. 32, Issue 2–. P. 357-368.

15. Олейник А. “Институциональные ловушки” постприватизационного периода в России // Вопросы экономики. – 2004. – № 6. – С.79-94.

16. Дерябина М. Институциональные аспекты постсоциалистического переходного периода // Вопросы экономики. – 2001. – № 2. – С. 108-124.

17. Шаванс Б. Типы и уровни правил в ор-

ганизациях, институтах и системах // Вопросы экономики. –2003. –№ 6. –С.4-21.

18. Барановский А., Сиденко В. Проблемы собственности и легализации капиталов и доходов в Украине // Зеркало недели. – 2004. – № 18-19. – С. 12.

19. Де Сото Э. Загадка капитала. Почему капитализм торжествует на Западе и терпит поражение во всем остальном мире. – М.: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2004. – 272 с.

20. Шаститко А. Неполные контракты: проблемы определения и моделирования // Вопросы экономики. – 2001. – № 6. – С. 80-99.

Статья поступила в редакцию 03.01.2006

В.А. СУМИН, к.э.н., доцент,
Донецкий национальный технический университет

СТРУКТУРА И СРЕДСТВА ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ ПЕРСОНАЛА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

В настоящее время не существует общепринятого определения системы. Л.Берталанфи определил систему как комплекс элементов, находящихся во взаимодействии. Систему определяют как совокупность взаимодействующих элементов, составляющих целостное образование, имеющую новые свойства, отсутствующие у её элементов [1,с.25]. Второе определение дополняет первое, в нём обозначено появление у системы новых свойств, которые не являются простой суммой свойств множества элементов системы. Более полное поведенческое понимание системы приводит С.Клини как множества (элементов, частей – авт.), для которых определены некоторые отношения. Поведенческого понимания системы придерживаются У.Эшби, У.Черчмен, Р.Акоф, Л.Арноф, В.Афанасьев[3], А.Омаров[4], С.Попов[20], В.Розин[12] и др. [2,3,4,5]. Поведенческое понимание системы представляется как возможность широкого конструирования в предположении её способности давать определённую оценку результатам конструирования. При этом множество (элементов) образует систему в том случае, когда на нём реализуется заранее данное отношение с фиксированными свойствами.

Кибернетика рассматривает общность и сложность отношений (взаимосвязей) процессов и явлений исследуемых объектов как систему, используя понятия цель, самоорганизация, гомеостаз или свойство системы сохранять в процессе взаимодействия (со средой) значения существенных переменных в некоторых заданных пределах [2,с.80,191]. Кибернетические системы рассматриваются как системы управления, процессы управления – как процессы переработки информации и коммуникации – как средства их обеспечения. Управление является функцией системы, ориентированной на сохранение определённых её свойств при продвижении к цели. Различают открытые и закрытые системы. Закрытая система считается обособленной от окружающего мира или внешней среды (это абстракция), открытая – взаимодействует с внешней средой, и в процессе взаимодействия с ней могут видоизменяться её составные части. Экономические системы выделяются из группы социальных по признаку целеполагания, они ориентированы на доходность, социальные – на обеспечение эффективного

© В.А. Сумин, 2006

функционирования социума. В социальной системе и её элементах способность к согласованному действию обеспечивается социальным институтом, который обеспечивает эту социальную, совместную деятельность на основе рефлексивно нормируемого взаимодействия. Социальный институт – это также определённая социальная технология (процедуры, организация, рефлексивные нормы), которая вменяется человеку, прибегающему к услугам данного института.

Система, в которой реализуются функции управления, определяется как система управления, она состоит из двух подсистем, управляющей и управляемой. Управляющая система (субъект управления) осуществляет функции управления, управляемая система является объектом функционального воздействия. Субъектом управления является активный немашинный элемент – наблюдатель (человек). Задача наблюдателя по У.Эшби состоит в том, чтобы изменять уровень значений переменных и (или) их перечень, руководствуясь своими средствами и целями для обеспечения требуемой точности соответствия реальному объекту построенной системы управления.

Хозяйственная система и отдельные её звенья, организации, фирмы и различные их образования, являются социальными образованиями или социальными общностями. Правила, обеспечивающие взаимодействие и побуждающие к действию, глубоко «закреплены» и действуют с неодинаковой силой, то есть имеет место управляемое поведение членов общностей (групп) организованным образом или социальная организация. Термин организация используется в трёх значениях.

В первом – это объединение людей, стремящихся к реализации определённых целей организованным образом. Следует отметить, что помимо достижения целей, организация и особенно их большие объединения, оказывает обратное регуляторное воздействие не только на каждого члена организации, но и гражданина социума вообще. Формируется своеобразный тип личности организованного человека. К та-

ким организациям относят организации предпринимателей, государственные учреждения (институты), общественные организации, профессиональные союзы, культурные и другие организации.

Во втором значении организацию понимают как способ руководства и управления людьми и различными средствами действия, способы координации функций, гармонизации усилий и направления их результатов на достижение конкретной цели группой людей, в которой каждый в отдельности выполняет частные задачи.

Наконец, в третьем значении говорят о социальной организации, имея в виду систему способов деятельности индивидов, групп, институтов, социальные роли и системы ценностей, которые обеспечивают совместную жизнь членов общности, гармонизируют их стремления и действия, устанавливают допустимые способы удовлетворения потребностей, разрешают конфликты и проблемы, - всё то, что обеспечивает порядок социальной жизни [6, с.109-112].

Каждый человек стремится удовлетворить свои личные (эгоистические) потребности в процессе совместной деятельности в группе, при этом он вынужден сотрудничать с членами группы определёнными для достижения общей цели упорядоченными способами, то есть имеет место процесс организации деятельности отдельных членов группы, объединённых единой целью, или процесс управления. Процесс управления реализуется особым структурным элементом хозяйственной системы, структурой управления. Элемент, называемый структурой управления, это специальный штат сотрудников, администрация или аппарат управления, деятельность которого обеспечивает состояние упорядоченности объекта и субъекта управления, равно как и отношения между ними [4, с.132]. Термин «структура» характеризует строение, обеспечивающее совокупность устойчивых связей подразделения (элемента) управления фирмы, его целостность и сохранение основных свойств при изменении воздействий внешних и

внутренних фактов. Упорядоченность или же определённое состояние равновесия обеспечивается действиями и деятельностью персонала (коммуникациями и отношениями в группе) при реализации в системе управления функций процесса управления.

Персонал системы управления представляет собой группу работников, сформированную по функциональному, квалификационному, профессиональному и иным признакам. Каждый работник имеет определённый объём исполнительских функций, которые он должен осуществлять в структуре управления в рамках реализации конкретных задач. Успешность функционирования социальных (хозяйственных) систем и их структурных элементов, в частности структуры управления, зависит от того, в какой мере будет организовано взаимодействие субъекта и объекта управления и в какой мере оно будет упорядочено посредством рефлексивных норм. Вопрос о сущности и содержании управления в научной литературе не имеет единого определения и в большей мере – для структуры управления. Так, концепция управления, сформулированная в начале XX столетия руководителем отдела НК РКИ СССР Н.А.Витке, ориентирована по двум направлениям научной организации труда:

– организация трудового процесса, осуществляемого отдельным человеком во взаимодействии с вещественными факторами производства, это собственно научная организация труда – НОТ;

– научная организация управления – НОУ. Это направление рассматривает деятельность работника в неразрывной связи и в отношениях с другими работниками, и здесь появляется необходимость рационализации взаимодействия человека с человеком. Эта область управления принадлежит второму направлению НОТ.

Сторонники НОУ считали организационный фактор в области человеческой деятельности на порядок более весомым, чем выдающиеся технические достижения. Один из сторонников школы Н.Витке, Р.Майзельс в 1924г. утверждал, что если

XIX век вполне заслуженно получил название века пара и электричества, то XX век будет веком рациональной организации. Витке полагал, что «индустриализация» приводит к организационному кризису, который состоит «в том, что совершенная, массовая, коллективно – трудовая (кооперативная) по природе своей организация не может управляться традиционными методами..., перенятыми от мелкого хозяйства». Выход из кризиса Н.Витке видел в назревании организационной революции, простирающей своё влияние не только на отношения предмета к предмету, но и на отношения людей одного к другому в производственном процессе. Причём главным он считал целесообразную организацию людей в их взаимоотношениях как участников единой трудовой кооперации. Таким образом Витке выделил управление людьми в отдельный предмет и область исследований, ориентированные на процессы, возникающие из их взаимодействия и на изменения и преобразования в группе и в них (работниках) самих. Он считал, что управление состоит в целесообразном сочетании людских волей (отнюдь не интеллектов) и через их посредство разных орудий для достижения определённых, свойственных данной организации целей. Витке подчёркивал, что так же, как товар – не кусок сукна, а определённое отношение, управление – не просто документы, архивы, учётные системы, справочники и т.д., но прежде всего «определённая система социально – трудовых отношений, а потом уже группа предметов.» [7, с.85-96]

К концу XX столетия наблюдается интенсивное сокращение протяжённости коммуникационных каналов в структуре управления, новая информационная техника и эффективное её использование освобождает персонал управления от выполнения однообразных и рутинных действий, растёт объём и сокращается время осуществления важнейших видов управленческой деятельности, которые не могут выполняться с помощью алгоритмов, моделей, в автоматическом и полуавтоматическом режимах. Предприятие в обозначенной ситуации – отмечает Доминик Ру– вы-

нуждено требовать от персонала достаточной квалификации, инициативы и иных качеств (креативности, интеллекта, коммуникабельности и др.), необходимых для быстро меняющегося уровня и типа ответственности. При условии, что первая задача может быть решена за счёт отбора и переподготовки специалистов соответствующей квалификации, вторая – обуславливает появление двух ситуаций: первая – в условиях регламентированных должностью обязанностей работник может проявить инициативу, которая в случае несогласия руководства с выбором может отразиться на его (работника) карьере; вторую определяет вопрос – как при заданном уровне ответственности возможно принимать решения, соответствующие новому уровню ответственности, который не соответствует структуре властных отношений в иерархии управления [8, с.360-361]. В иной трактовке, но те же проблемы заявляет Тимо Санталайнен, при этом он предлагает руководителю выполнять точное планирование рабочего времени лишь в объёме 60% бюджета рабочего времени, а остальные 40% предлагает всегда оставлять для гибкого использования времени при выполнении незапланированных мероприятий, принимая на себя ответственность и риски. При этом он указывает на необходимость разработки «техники» планирования использования рабочего времени [9, с.253-260]. Аналитический обзор работ, посвящённых управлению, свидетельствуют о том, что организационная структура управления предприятия, фирмы представляет собой социальный конструкт, основанный на власти.

Система управления производством, отмечает академик Д.Львов, должна объединять следующую совокупность системообразующих признаков: целевой характер функционирования системы; состав компонентов системы; наличие функциональных взаимосвязей и взаимодействие компонентов системы; наличие достаточного ресурсного обеспечения для расширенного воспроизводства; механизм обратной связи. При этом делается акцент на то, что самовоспроизводство на новом качест-

венном уровне обеспечивается при наличии целостной системы, которая является более зрелой формой саморазвивающейся, самовоспроизводящей системы. Такая система является более развитой, более адаптивной, гибкой, надёжной. Целостная система обеспечивает формирование нового качественного состояния и появления новых, недостающих ей органов с новыми функциями, свойствами, сущностью и содержанием [10, с.252-254]. Всякое конкретное целое существует конечный промежуток времени: нередко в целом имеет место множество собственных времён частей; строение и состав индивидуального времени частей и времени самого целого зачастую характеризуется определённой периодичностью, ритмичностью; в функционировании частей целого имеется согласованность во времени; всякое целое проходит в своём движении, развитии известные этапы, стадии, сменяющиеся во времени. Эти особенности организации целого, то есть его подвижный динамический характер, и выражаются во временной структуре [3, с.11]. Приведённая в повествовательном режиме характеристика саморазвивающейся системы управления в какой-то мере соответствует старым организационным структурам управления, отличие её состоит лишь в одном, по утверждению автора, что целостная система является самовоспроизводящей. Но в этом случае в перечне системообразующих признаков необходимо чётко обозначить тот компонент, взаимосвязь и иное, что может обеспечить самовоспроизводство и без которого или которых это самовоспроизводство невозможно. Следует отметить, что для развития экономики обязательным и важным является не самовоспроизводство, а саморазвитие управляющей системы, активным элементом которой является персонал системы управления или, точнее, его управленческая деятельность.

Цель исследования – обозначить деятельную характеристику активного системообразующего или базисного элемента или деятельность работника системы управления.

Современная система управления

формируется в момент вхождения человечества в постиндустриальный мир, она не может основываться на парадигме целесообразной организации (кооперации) людей в социуме, где первичным является собственно производство, а человек является лишь организационным звеном в системе социальных взаимодействий по поводу этого производства. Следует признать, что эта научно-инженерная концепция, в которой имеет место неизменная социальная природа, полностью себя исчерпала, поскольку современная социальная действительность мало походит на явления естественной природы, которые подлежат упорядочиванию в процессе конструирования, и скорее характеризует сознательную деятельность человека в рамках современной стратегии социального развития, обусловленной ростом значимости человеческого ресурса, его образовательным и культурным уровнем и особенностями его деятельности (преимущественно мыслительной) в постиндустриальном обществе. «В настоящее время, – писал И. Верещагин, – строятся не только новые заводы, но и новая культура и новый человек» [11, с.130]. Система управления и её организационная структура представляют своеобразный социальный институт, который вменяет персоналу системы организацию и процедуры, создаёт социальное поле и давление и предоставляет возможность осознания движения к цели. Социализация (в управлении) в размышлении В. Розина должна основываться на специальных способах воссоздания социальной действительности посредством социальных наук, которые ставят своей целью «продуцирование знаний для их эффективного осуществления». Поскольку человеческий ресурс определяется его природой, бытием и сознанием, постольку его действия в системе управления следует рассматривать как локальные, осуществляемые из того места, где стоит специалист (в должности – авт.) [12, с.80].

Автору статьи представляется целесообразным прежде чем продолжить исследование вернуться к его началу и обратить внимание на текст, посвящённый анализу проблемы организации управления,

он пронизан терминами действие, деятельность, взаимодействие, с помощью которых производится юстировка аналитической мысли и фокусирование внимания специалистов на тот факт, что управление социумом, его развитием, а вернее саморазвитием и в известной мере организацией, предприятием, фирмой имеет место лишь в том случае, когда в системе управления присутствует человек, он же одновременно выступает в двух ролях; он и субъект, и объект управления. В тексте эти термины обозначают следующее:

– действие, – поступок личности, социальное значение которого ею понято. Элемент нормативного поведения. Высшая, свойственная человеку форма активности с психологической динамической структурой: цель – мотив – способ – результат;

– деятельность, складывается из ряда действий и имеет аналогичную психологическую динамическую структуру;

– взаимодействие, психическое свойство личности в действиях и поступках, которые она совершает. Личность, проявляясь в деятельности, является её причиной, но формируясь в деятельности, она её следствие. Взаимодействие личности – это процесс влияния одного человека на другого, проявляющийся в поведении, действиях и поступках. [13]

В организационной структуре управления наиболее общие свойства личности в различных видах действий, деятельности и взаимодействий связаны с получением, сообщением информации и её обменом. Информацию получают по коммуникационным каналам, но получению необходимой информации или сообщения предшествует косвенное (опосредованное с помощью технических средств связи) или непосредственное общение. Каждое общественное взаимодействие представляет собой процедуру следующих одна за одной транзакций, каждая из которых – это конкретная ситуация, заданная цепочкой «стимул – реакция». При нормальных человеческих отношениях (институционализированных) стимул влечёт за собой уместную, ожидаемую и естественную реакцию, определённая фактиче-

ски действующей рефлексивной нормой ситуация общения или коммуникативная деятельность представляет собой «образец» – способ поведения, признанный нормальным в данной ситуации. В этом случае трансакция является дополнением, характеризующим определённое на ролевом уровне действие, и её Э.Берн обозначил дополнительной трансакцией [14, с.20-21]. Это означает закрепление рефлексивной нормы в социальной практике, в реальном взаимодействии людей. В системе управления определённая группа образцов (функций) формализована в иерархии, должностных инструкциях (предписаниях). Эти образцы подтверждают определённую регулярность действий и деятельности и делают возможным взаимное приспособление или взаимодействие при условии, если известны реакции и возможный диапазон действий отдельных лиц в конкретных ситуациях. Процесс управления специалисты представляют в виде составных элементов, функций, посредством которых реализуются задачи управления.

В классическом понимании функция определяется как исполнение, работа, обязанность, иначе говоря, функция определяет комплексный процесс (действие, деятельность), ориентированный на конкретный результат [13, с.163]. Именно результат деятельности позволил классифицировать их по содержанию выполняемых работ, по виду работ, разделить их на базовые и особенные, производные и другие образцы функций. «Разумеется, – утверждает А. Омаров, – всякий научно аргументированный тип классификации функций социального управления имеет право на существование, ... сама по себе ни одна из функций управления не может дать законченного представления о содержании управленческой деятельности, а потому и не следует фетишизировать какую-либо из них» [4, с.102-107]. В этих рассуждениях весьма уместно вспомнить китайскую мудрость: «Если имена будут названы неправильно, то слова не будут иметь оснований», иначе говоря нечёткая характеристика явлений и их отношений не позволяет установить параметры этих процессов и

явлений. Омаров этим поясняет исключительную сложность управления, с этим следует считаться и, очевидно, с целью исключения различий организационной структуры управления как социальной организации (групп работников персонала управления) в нашем исследовании представляется целесообразным использовать классическое понимание функции как действия, деятельности, ориентированных на результат.

Теория и практическая деятельность персонала системы управления увязывают современную проблему управления с проблемой власти. Традиционное восприятие власти представляется юридическим и социальным конструктом, обеспечивающим взаимодействие людей. Власть над другими осуществляют либо силой, либо на основе влияния и общественного соглашения (это может быть должностная инструкция, трудовой договор, устав предприятия и др.). Предельной формой власти является следующая идея управления людьми: «кто правит, тот в самом деле властно влияет на весь мир без остатка..., нормальная и прочная связь между людьми, именуемая властью, никогда не покоится на силе; всё наоборот – тот общественный инструмент или механизм, который кратко называется силой поступает в распоряжение человека или группы людей лишь потому, что они правят...(влияют - авт.), власть означает господство мнений и взглядов, то есть духа; что в конечном случае власть – это всегда власть духовная.» [15, с.117-119]. Господство мнений и взглядов или духовная власть являются собой традиционную точку зрения на власть, для которой не важно, какой субъект реализует власть. Это означает, что идея управления, понимаемая как руководство, это процесс управления. Процесс в этом случае нуждается в организации отношений, то есть отношений с субъектом власти. Социально – психологический феномен власти состоит в том, что характер социального действия является своего рода конструированием этого действия, что обусловлено иными отношениями исследователя (конструктора) и практика (управленца) – рефлексивностью,

иначе говоря имеет место осмысление знаний в собственных действиях (практике) исследователя. Фуко писал: «Под властью, мне кажется, следует понимать прежде всего, множественность отношений силы, которые имманентны области, где они осуществляются и которые конструктивны для её организации; понимать игру, которая путём беспрерывных битв и столкновений их трансформирует, устанавливает и инвертирует; понимать игру, которые эти отношения силы находят друг в друге таким образом, что цепь или система, или напротив понимать смещения и противоречия, которые друг от друга обособляют; наконец под властью следует понимать стратегии, внутри которых эти отношения достигают своей действенности, стратегии, общий абрис или же институциональная кристаллизация которых воплощается в государственном аппарате в формировании закона в формах социального господства». [16, с.192] Поэтому М.Фуко считает, что власть (правление, руководство) следует рассматривать как «диспозитив» или интеллектуальное построение в горизонте социальности, как сеть властных отношений, намерений и стратегий, в которой нет субъекта власти. Не существует непосредственно данных субъектов... Мы все боремся против всех, и в нас всегда есть что-то, что борется против чего-то в нас самих [12, с.81-85]. Сеть властных отношений суть условия сохранения и развития системы управления, поскольку лишь в этом случае действия и деятельность приобретают общественное, социальное, а на микроуровне групповое значение. Это возможно лишь при условии, что члены группы будут осуществлять деятельность в устойчивых и чётко различимых социальных ролях. Лишь в этом случае имеет место согласование деятельности с общественными интересами, определяемыми социальными ролями исполнителей, и подчинение индивидуальных или частных интересов общественным, иначе говоря обеспечивается институциональный аспект жизнедеятельности в системе управления. Акционистский аспект деятельности определяют намерения и стратегии, в которых участвует

работник на основе интересов, побудительных к действию причин, стимулов и результатов. Деятельный процесс завершается чувством устранения нужды или получением определённого результата – удовлетворённостью. Но при этом – как свидетельствует М.Фуко, «в нас всегда есть что-то, что борется против чего-то в нас же самих» - наши интересы и нужды не единичны, они воспринимаются на полном континууме потребностей от физиологических до духовных и удовлетворяются в результате реализации внутреннего соглашения, обуславливающего проявление усилий воли по удовлетворению конкретной потребности под воздействием стимулов, отправителем которых является субъект власти, заключённый в роли исполняемой нами. Интересы, ролевые позиции и стимулы обуславливают непрерывность деятельности с дифференциацией уровня волевых усилий по удовлетворению конкретной потребности в полном объёме или частично.

По определению Дж. Робертсона, мы обнаруживаем островки сознательной власти в океане бессознательной кооперации подобные сгусткам масла, сбивающимся в бадье с пахтой [17,с.31-32]. Необходимость осуществления конкретной деятельности обозначает предприниматель-координатор (руководитель фирмы), направляя производство или управляя ресурсами хозяйственной системы, выполняя тем самым регуляторную роль механизма цен. Очевидно, стимулы интенсифицируют вертикальную интеграцию мотивации, вытесняя ролевой механизм, регламентирующий деятельность исполнителя. В свете этого факта становится очевидным, что оба случая, связанные конкретной деятельностью координирующихся посредством ресурсов власти, в первом случае на основе ролевого конструкта системы управления, в другом – акционистским способом. Ролевой механизм может быть вытеснен только в том случае, если замещающие его отношения представляют определённые выгоды. К властным ресурсам относятся базисные культурные сценарии, социальные институты, прежде всего ин-

ституты права, деньги и сама власть, определённые виды социальных отношений (корпоративные, организационные, неформальные и др.). Власть формирует необходимые условия функционирования социальной системы, позволяя разрешать проблемы и напряжения, возникающие в сфере управления людьми. Основные два способа властного разрешения этих проблем и напряжений – использование социальных институтов и тех разнообразных возможностей, которые представляют базисные культурные сценарии... (сети информационные, коммуникации, организации). Власть заключается в информационных кодах, в представительских имиджах, на основе которых, общество организует свои институты, а люди строят свои жизни и принимают решения относительно своих поступков. Центрами такой власти становятся умы людей. Институциональность в управлении означает, что строится система функциональных мест, занимая которые, участники за счёт процедурной организации работы могут конкретно проанализировать проблемы в любой области, которая окажется важной, с точки зрения проявления ситуации. Подразумевается, что при этом можно проанализировать любую другую область – подобно тому, как слушают одно дело (не выходя за границы предъявленных фактов), а затем по той же форме – разобрать совсем другое. Методологическая идея институциональности реализуется за счёт логической схемы, объединяющей три логических принципа: конкретность, достаточность и состоятельность (на фактах, конкретно, практической глубиной и полнотой анализа проблемы). Кроме логических принципов методологическое понимание институциональности подразумевает независимость институциональной формы (структуры формальных мест и возможных процедур) от того содержания, которое будут вносить люди, занимающие в тот или иной момент эти места [19, с.126-127].

Власть – это специальные акции и действия, «проявляющие» (актуализирующие) властные места и зоны, властные свойства человеческого материала, позво-

ляющие властным авантюристам или удержаться в уже занятом властном месте (зоне) или расширить свой властный потенциал, то есть перейти в другое властное место (зону), обладающее более высоким властным потенциалом. В социальной системе образуются «властные места» (обладающие тем или иным властным потенциалом), «властные зоны» (то есть конфигурации многих властных мест), «властные подходы» к таким местам и зонам, «властные силы» и «сопротивления», способствующие или препятствующие попаданию в те или иные места и зоны или же позволяющие пребывать и удержаться в них. Обобщая идею власти, В. Дементьев подчёркивает: «бесспорный факт действительности, от которого можно отталкиваться при анализе феномена власти, состоит в том, что власть есть сторона, свойство, аспект взаимодействия между людьми... Объяснять власть – значит, показать и раскрыть, каким образом власть «возникает» из взаимодействия между людьми и почему это взаимодействие порождает феномен власти.» [18, с.74].

В литературе, посвящённой проблеме управления, поведение человека или внешнее проявление действий и деятельности обусловлены потребностями, которые представляют всякое требование индивида, врождённое или приобретённое, вызывающее ощущения отсутствия чего-либо и побуждающее к действию. Индивид (группы индивидов) непрерывно совершают выбор между способами удовлетворения потребностей. Ситуация выбора определяется критериями и ценностями, представляющими своеобразную шкалу предпочтений. Ценностью называют любой предмет материальный, идеальный или институт, предмет действительный или воображаемый, в отношении которого индивид или группа занимает позицию оценки (точку отсчёта), приписывают ему значимость в жизни и, следовательно, стремление к обладанию им ощущают как необходимость. Ценностями являются те материальные или идеальные предметы, которые обеспечивают индивиду внутреннее равновесие (удовлетворение, признание) и

стремление к которым обуславливает ощущение хорошо исполненной обязанности, или те, которые необходимы группе для поддержания «коллективного думанья» и сплочённости. Это могут быть деньги, нормы поведения и морали, здоровье, честь, научные знания, статус, карьера и др. Так, например, ценность рынка обуславливает и формирует эффективное взаимодействие его объектов, ценность карьеры способствует стремлению индивида к квалификационному росту и эффективному взаимодействию в группе.

Существуют ценности, уважение которых в группе считают важным для собственного существования и которые безоговорочно признаются всеми её членами (например, дисциплинированность, пунктуальность, коммуникабельность), существуют и другие, которые признаются менее важными (так для таланта необязательна его коммуникабельность, внимательность к другим, он ценен плодами своего труда). Особые шкалы ценностей, признаваемые индивидами, размещаются в рамках иерархии, принятой группой, а право предпринимать попытки изменения системы ценностей закреплено за очень малым числом индивидов, занимающих в группе особое положение (например, неформальный лидер, специалист высшей квалификации). Эти индивиды в рамках института получают право (одобрение, поддержку группы) на изменение характерных ролей и отношений. Такая ситуация обусловлена тем, что все элементы системы управления и их параметры не могут быть заданы однажды и навсегда, они изменяются по мере разворачивания социального действия, включённым элементом которого является предприятие и его система управления. Эти изменения осознаются, структурируются и в широком смысле конституируются. Социальное действие всегда направлено на достижение поставленных целей и на формирование условий, обеспечивающих движение к цели. Неотъемлемой стороной социального действия является содержательное представление природы и смысла всех основных его элементов. В организационной

структуре управления в рамках её теории и практики всё более очевидным становится то, что она очень мало походит на элемент хозяйственной системы и что деятельность этой системы организуется в рамках экономической концепции. Всё более очевидной становится превалирование в её организации и структуре элементов социального действия: собственно персонал, объект действия, цели, средства, ресурсы, способы действия, условия деятельности, мотивы, ценности и др. Исходным базисным элементом этой системы является человек, группа людей.

Отношения совместной деятельности группы представляют собой сеть связей и зависимостей, которые возникают из других непрямых устремлений и взаимосвязей. Традиционно их рассматривают в конфигурации производительные силы – производственные отношения, которая позволяет лишь предполагать наличие в этом основании третьей составляющей – человека, его человеческий капитал и культурный потенциал. Производя, люди воздействуют не только на природу, но также друг на друга, и эти системы взаимодействий непосредственных и опосредованных, сознательных и неосознанных образуют производственные отношения или взаимозависимые действия людей. Они не могут производить не соединяясь известным образом для совместной деятельности и для взаимного обмена деятельностью. Отношение совместной деятельности представляет собой сложную сеть связей и зависимостей, которые возникают из других непрямых человеческих устремлений и взаимодействий [6, с.34-35]. Невидимая рука правовых, рыночных институтов опосредует особый предельный тип рациональных отношений, основанный на признании принципа многих знаний, что означает невозможность получения единой картины сущностного, и поэтому рациональность определяют процедуры формирования и реализации отношений.

Организационная структура управления реализует институциональную идею социального взаимодействия персонала на

основе логической схемы, объединяющей три логических принципа: конкретность, достаточность и состоятельность. Первые два принципа реализуются через посредство должностной инструкции, с помощью которой обозначаются виды и объемы деятельности по каждой исполнительской функции. Институциональность означает, что организация взаимодействия основывается на регламентированном количестве функциональных мест, занимая которые работники за счёт процедурной организации работы могут конкретно проанализировать проблему в любой области, которая представляется актуальной с точки зрения проявления ситуации. Институциональная форма отвечает значимой для системы управления ценностной идее, продвижению по иерархической лестнице. Социальный институт разрешает противоречие между человеком и обществом, декларирует институциональную идею, в которой заявляется общественный смысл данного института, форма и социальная функция. Социальный институт обуславливает процедуру и организацию деятельности, ролевые позиции и взаимодействие персонала в системе управления. Состоятельность в организационной структуре находится в прямой зависимости от организационной схемы и ценностной идеи института. В жёсткой организационной структуре работник не является личностью, он интегрирован в социальной структуре, строго выполняя предписанные ему (должностной инструкцией) исполнительские функции, в мягкой организационной структуре работник является творцом и исполнителем идеи, обозначенной в конкретной деятельности, обусловленной заданием.

Организационная структура управления являет собой интегрированный живой организм, задающий схему организации – структуру мест в ней и возможность переходов между ними объектов любого вида, материальных, знаковых, духовных и пр. Наличие организации и схемы организации обуславливает возможность осуществления мыслительной деятельности, которая является адекватной задаче организации социальных изменений по состав-

ляющим; деятельность и движение исполнителя (человека) мыслящего и одновременно осуществляющего изменения и особого рода среду, в которой разворачивается действие и имеется что-то отличное и специфическое для социокультурной ситуации. Возможность изменений связана с мыслительной деятельностью как исходным моментом социального действия. Если культурные нормы не меняются, персонал управления остаётся в неизменном состоянии. Осмыслить изменения в системе управления можно, только участвуя в их осуществлении. Главное в этом изменении, это развитие исполнителя до такого состояния, в котором его активная целенаправленная деятельность обуславливает задуманное социальное изменение. Кажется очевидным, что люди, их объединения, организации и институты невозможно рассматривать как теоретические построения и модели. Адекватный способ обращения с ними – взаимодействия и коммуникация. Поэтому мыслящая инстанция, стремящаяся выявить сущность происходящего, не может участвовать в процессах становления активных рефлексивных образований в качестве страдающей – организуемой и подчинённой стороны. В противном случае неизбежно искажение происходящего (обман, зависть, создание видимости деятельности, предвзятость, доктринерская ангажированность) [20, с.51]. В системе управления это последнее возможно при условии непрофессионализма отдельных сотрудников, их низкой квалификации, отсутствии перспективы роста как по линии повышения квалификации, так и продвижение по служебной лестнице и при отрицательном влиянии неформальных отношений.

Управление социальными процессами утверждает С. Попов, заключаются в организации общественных изменений (в обществе, организации). Организация – это интеллектуальная конструкция, она являет собой тело и три субстанции: «общественные образования», «взаимодействие общественных образований», «схему организации». Общественные образования обладают способностями к рефлексии, целеполо-

ганию, самоорганизации, взаимодействие обуславливает наличие иерархических уровней, и схема организации задаёт структуру мест в организации.

На основе понятий «организация» и «схема организации» Попов заявляет о наличии структуры мышления (процесса мыслительной деятельности), он утверждает, что современная социокультурная ситуация обуславливает трактовку структуры мышления как организационной деятельности в «схеме организации». Эта структура имеет две составляющие:

а) деятельность и движение дисциплинария (исполнителя) мыслящего и одновременно совершающего общественные изменения;

б) специфическую деятельность, организационно-событийную среду или социальную площадку, на которой происходит движение (изменения) в сторону решения конкретной задачи. Примечательно, что мышление имеет место тогда, когда мыслящий (исполнитель – преобразователь), имея характеристику организационной среды осуществляет целенаправленные общественные изменения и меняется сам. Попов описывает деятельность как мыслительный блок. Этот блок должен включать схему мыслительной деятельности (преобразователя), схему проблемной ситуации, схему организации плацдарма (ресурсного обеспечения) и схему взаимодействия, ориентированную на изменения, обеспечивающие движение к равновесию.

Из вышеизложенного правомерно сделать следующие выводы:

1. Результаты аналитического исследования методологической идеи функционирования системы управления позволяют обозначить ситуацию и ближайшие задачи в области регулирования деятельности персонала управления. Основные правила действий и деятельности персонала организационной структуры управления реализуется полем объективаций совместной деятельности людей в пространстве с координатами, обозначенными посредством внешних норм или институтов. Их влияние на организацию структуры и деятельность персонала управления обуслов-

лено неполнотой информацией, неопределённостью и возникающими по этой причине противоречиями в системах управления на микроуровне (организация) и на макроуровне (государство).

2. Управленческие действия и деятельность осуществляются рефлексивно, конечная стадия ориентирована на результат, который являет акционистский аспект этой деятельности.

3. Процесс управления имеет место тогда, когда в результате взаимодействия презентативных участников управленческих действий выявляется проблемная ситуация.

4. Проблема или отдельные задачи, обозначенные ситуацией, могут быть разрешены, если исполнитель меняет не форму, а на основе самоорганизации преобразует предметную ситуацию деятельности.

5. Ресурсы человека и особенно доля, относимая к структуре личности, ограничены, и поэтому проблема «мыслимости» требует пристального рассмотрения в режиме его (человека) деятельности в организационной структуре управления.

6. В формировании социального типа организации деятельности персонала управления необходимо мыслить его отношение к будущему как актуальное, которое разворачивается в настоящий момент в форме соотношения с прошлым.

7. Эффективная деятельность или взаимодействие человека в группе может быть обеспечена лишь на основе анализа психологической его структуры деятельности. Реализация этого условия обеспечивает достижение результата, а не его антипода в виде мнимой активности, искажения реального пространства взаимодействия субъекта и объекта управления, смещения ценностной ориентации и мотивов этого взаимодействия в сторону, противоположную социальной идеи управления.

Объективация перечисленных задач позволит осознать и выполнить перевод институциональных отношений на практический, акционистский язык взаимодействия в системе управления организации.

Литература

1. Лавинский Г.В. Построение и функционирование сложных систем управления – К.: Выща школа, Головное изд-во, 1989. – 336с.
2. Математика и кибернетика в экономике. Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Экономика, 1975. – 700с.
3. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. Изд.2-е, доп. – М.: Политиздат, 1973. – 390с.
4. Омаров А.М. Социальное управление: Некоторые вопросы теории и практики – М.: Мысль, 1980. – 269с.
5. Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации/ Под ред. В.М. Розина.- М.: Эдиториал УРСС, 2002. – 320с.
6. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии – М.: Изд-во Прогресс, 1969. – 237с.
7. Корицкий Э.Б. Школа Витке. Из родословной советской управленческой науки. // ЭКО. – 1989. – №12. – С.85-96.
8. Ру Домінік, Сулье Даніель, Управління: Пер. з франц. – Київ, “Основи”, 1995. – 434с.
9. Управление по результатам: Пер. с финск./Общ.ред. и предисл. Я.А. Лейманна. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. – 320с.
10. Институциональная экономика/ Под рук. акад. Д.С. Львова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 318с.
11. Верещагин И. Об архитектурной достоивщине и прочем // Современная архитектура. – 1928. – №4.
12. Розин В.М. Социальная наука и социальное действие// Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации/ Под ред. В.М. Розина. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – С.79-97.
13. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий– М.: Высш.шк.,1984ю – 174с.
14. Берн Э. Игры в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы: Пер. с англ./Общ.ред. Мацковского; Послесл. Л.Г. Ионина и М.С. Мацковского. –М.:Прогресс, 1988. –400с.
15. Розин В.М. Здоровье как социально-философский и психологический феномен// Мир психологии. – 2000. – №1.
16. Розин В.М. Смысл современной реформы и принципы культурной политики// Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации/ Под ред. В.М. Розина. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – С.179-193.
17. Природа фірми: Походження, еволюція і розвиток; Пер. з англ. А.В. Куликова; Наук. ред. пер В.П. Кузьменко. –К.:А.С.К.,2002. – 336с.
18. Дементьев В.В. Экономика как система. – Донецк: Каштан, 2003. – 404с.
19. Марача В.Г., Матюхин А.А. Экспертиза как «институт общественных изменений» // Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации / Под ред. В.М. Розина.-М.: Эдиториал УРСС, 2002. – С.113-133.
20. Попов С.В. Методология организации общественных изменений // Этюды по социальной инженерии: От утопии к организации / Под ред. В.М. Розина. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – С.45-62.

Статья поступила в редакцию 26.12.2005

А.В. МАРТЕМЬЯНОВ,

Г.М. САМОСТРОЕНКО, д.э.н, профессор,

Орловская региональная академия государственной службы

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ

Повсеместное внедрение и использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) становится привычным явлением. Большинство ученых, занимающихся исследованием проблем перехода к постиндустриальному и информационному обществу, указывают на положительные моменты информационной

революции, связанной с интенсивным распространением ИКТ [1, 3, 4, 8 и др.]. С экономической точки зрения положительное влияние ИКТ обусловлено снижением транзакционных издержек, связанных с информационным обменом. С политиче-

© А.В. Мартемьянов, Г.М.Самошенко, 2006