

В.А. СУМИН, к.э.н., доцент

Донецкий национальный технический университет

СЕМАНТИЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА ТРУДА РАБОТНИКА ИНФОРМАЦИОННОЙ СФЕРЫ

Основные характеристики и результаты функционирования любой системы определяются составом и свойствами ее элементов. Широкое распространение получило определение системы как совокупности элементов, находящихся во взаимодействии. Дальнейшее уточнение понятия системы выполнены С. Клини и М. Месаровичем. По Клини система – это множество элементов, для которых определены некоторые отношения (или взаимная связь разных величин, предметов, действий) [1]. Эту широкую трактовку уточнил М. Месарович. Он предложил определение системы как множества правильных высказываний, выделенных в некотором логическом языке. В обобщенном варианте понятие «система» включает некоторое свойство, отношения и конкретное множество предметов.

Наука об общих законах управления, кибернетика, рассматривает поведение систем во взаимодействии с другими системами, имеющими общую сферу или среду функционирования. Кибернетические системы рассматриваются как системы управления, процессы управления – как процессы переработки информации, обеспечивающие их средства – как процессы обмена информацией или коммуникации. Таким образом, кибернетическое представление системы основывается на информации или сообщениях фактов и сведений, необходимых для сохранения свойств системы, обеспечивающих достижение определенной цели. Первоначально термин «информация» означал сведения, передаваемые людьми, устным, письменным или иным способом. В последующем значение термина стало употребляться для обозначения сведений, поступающих по каналам связи между управляющей и управляемой системами.

Система, в которой реализуется функция управления, может быть пред-

ставлена двумя подсистемами: управляющей и управляемой. Управляющая система (субъект управления) осуществляет функции управления, а управляемая является ее объектом управления.

В самоорганизующихся социальных и экономических системах управление осуществляется сознательно, а управляющая система представляет собой административно-хозяйственную структуру, целенаправленно оптимизирующую свое и объекта управления развитие в соответствии с собственными интересами и целями организации (предприятия, фирмы).

В экономической теории выделяют три уровня организации системы: определяющий структуру системы (предприятия) и отношения по поводу производства, распределения и потребления: производственно-технологическую, институциональную и социальную. Производственно-технологическая структура является иерархической и характеризуется континуумом «вертикальная-горизонтальная» организация взаимосвязей элементов системы. Конфигурация взаимодействия элементов определяется технологией и, очевидно, зависит от состояния научно-технических знаний, информации и их практической реализации в производственном процессе.

Институциональную структуру системы управления предприятия определяет множество ее элементов: коллектив, группа, работник, виды труда, отдельные функциональные подразделения и службы. На этом множестве проявляется институциональная структура, и реализуются интересы отдельных подразделений и служб, которые согласуются с интересами предприятия. Основное свойство институциональной структуры – самоорганизация, то есть элементы системы способны реализовать определенные правовые и экономиче-

© В.А. Сумин, 2007

ские отношения. При этом основное качество социально-экономической системы предприятия обеспечивается соответствием институциональной и административной составляющих структуры управления как инвариантов формирования системы.

Социальная структура в рамках системы (предприятия) формируется и развивается в виде двух основных социально-экономических агрегатов, обозначенных отношениями субъекта и объекта управления системы. Их взаимодействие в целом рассматривается в двух аспектах – получение прибыли и эффективность функционирования системы управления как функции, определяющей эту прибыль. Взаимное соответствие институциональной и административной структур предприятия не может быть достигнуто без учета реально происходящих изменений в социальной структуре общества и трудового коллектива (группы людей) предприятия. Эффективной структура социально-экономической системы является тогда, когда достигается согласование интересов индивидов, их групп (участков и служб) и предприятия в целом. Для решения этой проблемы возможно применение в достаточной мере разработанного принципа экономического равновесия. Состояние экономического равновесия характеризуется тем, что ни один из экономических агентов не заинтересован в его изменении с помощью имеющихся средств. При моделировании равновесия используются показатели: затраты, цены, объемы производства и потребления, спрос и предложение продуктов, ограничение на ресурсы и т.п. В целом исследования в рамках теории равновесия при рассмотрении социально-экономических процессов, самоорганизации, протекающих во времени, так или иначе затрагивают и неравновесные состояния системы, предвещающие развитие системы.

Социальные системы, фирмы и предприятия представляют собой сложные и суперсложные системы, любую из которых можно рассматривать как некоторую иерархическую совокупность взаимосвязанных уровней. На каждом уровне иерархии

сложной системы всегда проявляются ее новые качества и свойства, которые не сводятся к качествам и свойствам иных, как правило нижних уровней иерархии. Это обусловлено эволюционными процессами самоорганизации, основанной на закономерностях случайности и неопределенности и выраженной в динамике биосоциальных ритмов, фаз и этапов. Самоорганизация определяет присутствие в системе управления человека, которой обеспечивают относительно устойчивый порядок пространственно-временных процессов во внутренней ее структуре и взаимодействие с внешней средой. Самоорганизация обеспечивается внутрисистемным механизмом человека, свойства которого базируются на знаниях и информации. На их основе формируются компетенции внутри системы, направленные на решение практических задач, в форме физического преобразования объектов или их поведения и продуктивных изменений процессов производства. Таким образом, изложенное позволяет утверждать, что человек в системе управления обладает свойством самоорганизации в деятельности, которое проявляется в характере поведенческих реакций на внешние воздействия. При этом возможности человека в реализации процесса саморазвития определяются лишь на уровне активного, положительного отношения к поставленной задаче.

При этом «...процессы, происходящие в обществе, в том числе и с нами не являются следствием чьей-то злой воли. Они являются следствием отсутствия ясного парадигмального представления об окружающем мире, а также объективного развития, накопления опыта политического (социального: разрядка моя – В.С.) и индивидуального действия» [2, с.45], совершаемого в координатах обыденного времени и пространства. «Относительное, кажущееся или обыденное время есть или точная, или изменчивая, постигаемая чувствами внешняя, совершаемая при посредстве какого-либо движения мера продолжительности, употребляемая в обыденной жизни вместо истинного математического времени, как-то: час, день, месяц, год. В

книге «Размышления натуралиста» В.И. Вернадский, поясняя проблему, отмечает, что первым в своей «Исповеди» отношении к этим параметрам выразил Августин Блаженный: «Как могли протекать бесчисленные века творения, если Ты (Бог: разрядка моя – В.С.) еще не сотворил их? – А как прежде сотворение неба и земли не было и времени, то уместен ли вопрос, что Ты делал тогда? Без времени немислимо и тогда». «Я не мог себе представить, что по устранению тела из занимаемого места, остается одно место, чуждое всякого материального содержания...».

Бергсон предложил смотреть на соотношение времени и пространства шире, представляя отношение времени к другим видам движения биологического, психического: «Существует, сказал я, только одно воспринимаемое нами изнутри движение, и мы знаем, что оно само по себе является реальностью: движение порождаемое на наших глазах нашим усилием. Возможно, сами по себе внешние вещи лишены длительности и их причастность (к времени: разрядка моя – В.С.) действует на нас, разбивая и деля на этапы течение нашей сознательной жизни [цит. по 3, с. 208-209].

Родоначальник немецкой классической философии И.Кант считал, что достижения культуры должны применяться к жизни, что главный субъект на земле, который может это использовать – человек. «...ибо он для себя своя последняя цель», что «знание родовых признаков людей, одаренных разумом, особенно заслуживает название мироведение, несмотря на то, что человек часть земных созданий [4, с.10]. Человек как субъект и продукт труда в обществе является открытой системой, в которой физическое и психическое, генетически обусловленное и прижизненно сформированное, природное и социальное образуют нерасторжимое единство. Очевидно, что человек как свободно действующий субъект сам использует знания для удовлетворения потребностей независимо от того, как мыслится его отношение к социуму. “Если теперь человек становится первым и исключительным субъектом, то это значит он делается тем сущим, на

которое в роде своего бытия и в виде своей истины опирается всё сущее.” Человек становится точкой отсчёта для сущего, как такового. При этом способ организации жизни человека представляется тремя элементами: живое есть тело, в теле – как внутренняя жизнь – душа, и вне тела – точка зрения, в соответствии с которой оно (живое) есть и то и другое. Последний элемент – утверждает В. Веряскина – является “совместный мир” [5,с.91-93,97].

Человек в системе предприятия является основой всех экономических и социальных актов и как физическое лицо и как психосоциальный субъект, деятельность которого определяется стандартами поведения, основанным на ролевых отношениях (отрегулированных внешними нормами). Человек как открытая система, действуя в группе, ориентирован в рамках организационной структуры управления на высокий уровень самоорганизации и саморазвития. В то же время человек является подсистемой в суперсложной открытой социальной системе – предприятия. Представление о самоорганизации сложных систем сформулировано Г.Хакеном и получило дальнейшее развитие в трудах Д.Чистилина[7], С.Капицы, С.Курдюмова, Г.Малинецкого[8], Ю.Черняка и других. В этих работах самоорганизация увязывается с эффективным использованием ресурсов на основе принципа минимума возможного рассеивания (диссипации) ресурсов системы. Представление о процессе самоорганизации в сложной системе, которая обозначена совместным действием многих систем, впервые было изложено Г.Хакеном [6]. В работе «Самоорганизация мировой экономики» Д.Чистилин приходит к выводу, что самоорганизация социальной системы – это динамический показатель эффективности использования ресурсов определенной системы в протяженном временном интервале, на основе формирования новой структуры, сохраняя накопленное количество эффекта как основного условия последующего развития...» [7]. С Капица, С.Курдюмов и Г.Малинецкий считают, что наука самоорганизации, – это наука управления хаосом, поскольку поря-

док сопряжен в динамике с хаосом, или иначе говоря, в процессе развития – увеличение устойчивости и соответствующего накопления эффекта – система достигает предельной устойчивости, переходящей в состояние бифуркации [8].

Выполненный краткий анализ позволил сделать вывод о том, что на микроуровне, практически в его начальной точке, для самоорганизующейся системы «Человек» метод анализа и моделирования сложных процессов не применялся. В настоящее время украинские ученые значительное внимание уделяют проблемам социально-психологических особенностей мотивации, ценностной ориентации, экономического и социального поведения, в которых личность рассматривается как объект внешних сил в форме интеллектуального воздействия или как винтик в социально-экономической системе. В завершении в качестве констатации анализа публикаций сошлемся на рассуждения М.Шевченко, приведенные в альманахе МГУ «Философия хозяйства»: «Мы можем, конечно, говорить о людях как неких статистических единицах, как о материале, который можно использовать для претворения в жизнь философских парадигм и концепций, но неужели мы не понимаем, что человеческое в нас, продуманное Сартром, Хайдеггером (вычленив человека как монаду, не зависящую от сил, вовлекающих его в глобальные процессы потребления: разрядка моя – В.С.) имеет приоритетное значение [2, с.45]. Очевидно, современная ситуация, формирующаяся в период вхождения человека в постиндустриальное общество, также не может основываться на целесообразной организации людей в производственном процессе, где первичным является собственно производство. Следует переходить от организации производства к организации деятельности человека, которая учитывает приоритет человека в социуме, где взаимодействие человека или группы и мира обуславливают сознательное и целенаправленное изменение мира и самого себя. Если исполнитель выполняет только указания должностного лица верхнего эшелона власти

без учета индивидуальной практики, то есть вне знания, а по его велению, суммарный эффект этой деятельности будет преимущественно негативным.

В свете изложенного целью работы является семантическое обозначение параметров порядка сложной системы «Человек» (его поведение и деятельность в сложной системе управления предприятия) с небольшим числом переменных, к которым в процессе исследования в последующем будут подстраиваться иные решения некоторого небольшого числа задач, характеризующих профессиональную деятельность работников системы управления предприятия.

Основным источником социально-экономического устройства предприятия являются институциональные структуры, определяющие сотрудничество, дисциплину, координацию, взаимное доверие, эргономические взаимодействия, подчинение и лидерство в системе предприятия. «Предприятие представляет собой микромасштабную модель государства, причём отношение “быть моделью” носит здесь в определённой степени двухсторонний характер. В интересующем нас контексте структуру предприятия можно представить себе как сочетание двух хорошо известных из теории “треугольников”. Первый относится преимущественно к факторам производства: “труд (работники) – средства труда – предметы труда”. Второй – к факторам управления: “менеджмент (управление) – собственники – коллектив”. [9, с.144-148]. Для нормальной работы предприятия необходимо, чтобы во взаимодействии “треугольников” достигалась гармония, поскольку его результатом являются не только материальные блага, потребляемые отдельными физическими лицами, но и сущностные слагаемые социально-экономического устройства общества. Предприятие является единственным институтом, самовоспроизводство и саморазвитие которого определено базисной концепцией его существования. Несбалансированность взаимодействия “треугольников” – это разрыв между интересами руководителя предприятия и его работников.

Предприятие, будучи чисто экономическим институтом, в то же время порождает социальные нормы отрицания или идентичности системы взглядов работников, руководителей и собственников, придающих активность и целенаправленность и создающих атмосферу гармоничного их взаимодействия или “одушевлённость” внутреннего климата, обеспечивающего социальное поведение работников как непрерывную цель обновления на основе процедур выбора альтернатив их профессиональной жизнедеятельности. Люди – единственный источник развития предприятия. Если подчинённые руководствуются правилами и потребностями, установленными руководством, они могут работать на 60-65% своих возможностей. Они будут просто выполнять свои обязанности на достаточном уровне, позволяющем удержаться на работе. Было бы наивно думать – говорит М.Шехтер [10, с.28] – что восприятие всегда функционирует как быстрая и хорошо поставленная служба, без промедления выполняющая “заказы” объективных условий деятельности человека на основе некоторого генетического источника как прототипа его действий и деятельности. Чтобы добиться полного использования способностей подчинённых, руководителю необходимо побудить их к активному участию в коллективной деятельности, что возможно, если в его распоряжении имеется механизм, определяющий правила и порядок координации деятельности индивидов, при которой обеспечиваются взаимное удовлетворение ожиданий (ожиданий определённых реакций и поступков), обуславливающие устойчивость их взаимодействия в группе.

В настоящее время в распоряжении руководителя имеются только инструменты власти и влияния на человека, а также модели мотивации, которые являются внешними, средовыми по отношению к личности и побуждают ее к активным трудовым действиям. Однако, эти инструменты воздействия, обеспечивающие продвижение субъекта к цели, не учитывают свойства его психики, заключающиеся в активном отражении (человеком) объек-

тивного мира и саморегуляции на этой основе поведения и деятельности. Определяющими признаками психики являются отражение, дающее образ предметной среды, в которой действует индивид, поведение в ней на временных отметках бытия, ориентация в этой среде и удовлетворение потребностей в контакте с этой средой. Иначе говоря, человек осуществляет сознательную деятельность, которая выступает как непрерывно меняющаяся совокупность чувственных и умственных образов, представляющих во внутреннем опыте и превосходящих его практическую деятельность. Однако, в работах, моделирующих способы активизации деятельности, не рассматриваются особенности поведения личности, обусловленные социализированными характеристиками «бескачественного» состояния психики, которое фиксируется как утрата интереса и целевых ориентиров в деятельности по удовлетворению потребностей. Поскольку психические процессы представляют продукт взаимодействия индивида с внешней средой, сами они являются детерминантами его поведения, эмоциями, желаниями, интересами, намерениями и служат основанием отчетливого осознания потребностей, активности и направленности личности.

В системе управления индивид осуществляет свою продуктивную, профессиональную деятельность от математических преобразований до оценки поведения человека, группы, экономической системы, без опоры на слышимую речь. Процесс мышления очень сложен, его закономерности не познаны и модели имеют сугубо субъективную деятельную конфигурацию. Поэтому нам представляется, что действия носят часто случайный, непредвиденный характер. Вместе с тем каждое слово, каждый мотив, каждое действие подчинены внутренней логике и определяются стечением обстоятельств и имеют свои детерминанты. Человеку в этой ситуации приходится делать выбор, ориентированный на важные и значимые цели. Последнее свидетельствует о том, что детерминанты не случайны. Владея знанием проявления закономерностей, человек может безоши-

бочно определить, каким будет результат. Если информация будет неполной, результаты деятельности определятся и непредвиденным стечением обстоятельств. Но прогноз посредством модели все-таки будет однозначен. Он не будет полностью соответствовать вероятностному прогнозу. Все в мире предопределено жестким сценарием, природой. Это означает, что в мире нет объективной случайности, есть только непознанная необходимость. Прошлое, настоящее и будущее существует в пространстве, по временным координатам которого человек перемещается в направлении к будущему от прошлого. Это не означает, что следует отказаться от исследований в экономике, социуме и социальной психологии на основе вероятностно-статистических методов, путем накопления наблюдений для последующего анализа и выявления динамических законов жизнедеятельности людей. Применение вероятностно-статистических методов в исследовании позволяет выявить такие закономерности, которые невозможно познать на современном уровне знаний, используя известные законы анализа доступной информации.

Выявленная в результате анализа «функциональная связь» может выражать причинность, но может и не выражать ее. Сама по себе функциональная зависимость не раскрывает сразу более глубокие и основные зависимости – причинные. Она лишь отражает возможность существования причин в конкретных условиях наступления результата [11, с.41]. Очевидно, выявленная статистическая зависимость представляет собой нечто сложное, на чем исследователь не должен останавливаться, поскольку еще остается проблема ее дифференциации по составляющим, простым детерминантам влияния. До этой дифференциации зависимость фиксирует следствия суммарного действия однозначных динамических закономерностей, не рассматривая результат отдельного влияния детерминант.

Все изложенное позволяет объединить такие понятия, как человек, деятельность, информация, пространство и время

в единую модель или механизм, с помощью которого будет возможно обозначить их влияние на поведение и деятельность человека, а наш начальный этап исследования завершить семантической конструкцией, обозначающей порядок деятельности работника информационной сферы.

В социально-экономических исследованиях часто используется термин «механизм», который, по мнению некоторых, следует применять как единицу языка, обозначающую техническую систему тел для преобразования движения или состояния. Однако, в математике, логике, языкознании термины «механизм» и «модель» обозначают самые общие описания системы и ее характеристики. Семантика слова «механизм» имеет глубокую историю. В латино-русском словаре И.Дворецкого Соллий Сидон (IV в. до н.э.) словом «mechanema» обозначает понятие – прием, способ. Апулей (II в. н.э.) – словом «mechanica» обозначает произведение искусства. В латино-русском лексиконе 1870 г. И Кронеберг слово «mechanismus» переводит как составление (упорядочивание – В.С.), строение тела, механизм, а слово «mechanicus» – художник, механик. В книге «Микроэкономика» Э.Долан отмечает, что «любое описание того, как факты связаны между собой может быть названа теорией, или моделью. Эти термины синонимы, хотя экономисты обычно обозначают словом «теория» более общие высказывания об экономических зависимостях: термин «модель» чаще имеет отношение к частным зависимостям...» [14, с.23]. В словаре русского языка С.Ожегов обозначает термин «механизм» как систему, устройство, определенный порядок какого-либо вида деятельности. В настоящем тексте термин «механизм» обозначает способ представления человека как систему.

В нашем изложении термин «работник» использован в качестве исходной характеристики человека, занятого полезным трудом, связанным со сбором, переработкой, анализом и использованием информации в системе управления. В обычном смысле труд человека обозначает процесс воздействия на предметы труда или способ

превращения одного ресурса в иной с целью удовлетворения потребностей.

Труд работника информационной сферы – мыслительные занятия, и по этой причине при его, работника, идентификации используют слова индивид, человек, личность, значения которых отличны одно от другого. В исследовании использованы значения этих единиц языка, приведенные в энциклопедических словарях и специальных справочных изданиях и словарях, предназначенных для переводов с латинского, испанского и английского языков на русский:

индивид – отдельный представитель человеческой общности, социальное существо, выходящее по своей природной (биологической) ограниченности. Характеризуется как целостная психофизиологическая организация, активная и устойчивая во взаимодействии с окружающим миром. Признак целостности указывает на системный характер связей между многообразными функциями и механизмами, реализующими жизненные отношения. Устойчивость определяет собой сохранность основных отношений в деятельности, предполагая вместе с тем наличие пластичности, гибкости, вариантности. Активность, обеспечивая способность индивида к самоизменению и саморазвитию, сочетает зависимость от ситуации с преодолением ее непосредственных воздействий;

человек – субъект и продукт трудовой деятельности в обществе представляет систему, в которой физическое и психическое, генетически обусловленное и прижизненно сформированное, природное и социальное образуют нерасторжимое единство. Человек как индивид включен в социальные связи, его формирование и развитие определено процессами воспитания, обучения, общения и деятельности;

личность – представленность индивида в деятельности других людей – рассматривается в трех аспектах, образующих единство. 1) Как совокупность комплекса психических свойств, способностей, темперамента, характера. 2) Как момент включенности индивида в межинди-

видуальные связи, выступает как групповое, групповое как личностное. 3) Как «идеальная представленность» индивида в жизнедеятельности других людей, то есть полагание себя в жизнедеятельности других людей, продолжая «свое существование в них» и обнаруживая способность самоорганизации в социально значимой для других деятельности.

Основные характеристики личности: активность, стремление расширять сферу своей деятельности – действовать за границами требований ситуации и ролевых предписаний; направленность – устойчивая доминирующая система мотивов, интересов, убеждений, смысловых образований, сформированных в совместной деятельности; личностный смысл – степень осознанности своих отношений в реальной действительности, установки.

Активность – концепция, трактующая поведение человека по отношению к среде, определяемое субъективной моделью будущего. Активность личности обозначает способность человека производить социально значимые изменения и преобразования на основе присвоения богатств материального и духовного (идеального) мира.

В литературе, посвященной проблемам менеджмента, маркетинга и управления в социуме, деятельность, самоорганизация и активизация деятельности индивида объясняется дефицитом организма, личности или группы людей, в чем-либо необходимым для нормальной жизнедеятельности. Определение жизнедеятельности качественной характеристикой «нормальная» ровным счетом ничего не объясняет. Каждый индивид, человек, личность имеют собственные индивидуальные характеристики качества и количества нормы, и поэтому такое обоснование проявления активности можно воспринимать как риторическое, лишенное психологической специфики, движущая сила которой проявляется в активности. В современной литературе используется синоним слова «психика» – «душа», как характеристика внутреннего мира или психического состояния субъекта в определенный, относительно

ограниченный отрезок времени. Психический процесс характеризуется стадийностью проявления эмоций и чувств как результатов социального опыта. Это означает, что человек осуществляет деятельность с определенными психофизиологическими параметрами в пределах человеческого диапазона биоритмов и попытки волевым путем, посредством только инструментов мотивации обеспечить активизацию этой деятельности, означает автоматическое ее подавление в проградентном режиме диапазона биоритма, что приведет к ухудшению показателей психической (личностной) деятельности работника системы управления. Поэтому разработка режимов мыслительной деятельности и динамика наращивания качества этой деятельности (перемещение по служебной лестнице, повышение квалификации) должны учитывать биосоциальные ритмы эмоционального и чувственного восприятия, формирующие направленность личности.

Эмоции по происхождению представляют собой форму опыта, ориентируясь на который индивид совершает необходимые действия на фоне роста энергетической мобилизации (активации) организма. Высший продукт развития эмоций у человека – устойчивые чувства к предметам, отвечающим его высшим потребностям. Чувства являются необходимым условием развития человека как личности. Само по себе знание мотивов и способов мотивации еще недостаточно, чтобы ими руководствоваться. Предметами чувств становятся, прежде всего, те явления и события, которые значимы для личности в ее профессиональной деятельности. Этому в подтверждение высказывание В.Вернадского: «Духовное переживание и понимание событий более важно, чем столкновение материальных сил и элементарных страстей человека...» [цит. по 12, с.43].

Следует отметить, что процессы продуцирования знаний и их «эффективного осуществления» обусловлены внешними и внутренними параметрами деятельности индивида, состав и значимость которых в научных и практических работах представлены неодинаково. В большей ме-

ре определены внешние параметры, а внутренние обозначены лишь в общих чертах в работах, посвященных социальному конструированию и кооперативной или синергетической интерпретации деятельности индивида в группе. Поэтому представляется целесообразным прежде чем продолжить аналитическое исследование публикаций вернуться к началу и обратить внимание на текст, посвященный анализу проблемы организации управления, он пронизан терминами действие, деятельность, поведение, взаимодействие, с помощью которых производится настройка аналитической мысли и фокусировка 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;

поведение – преобладающая ориентация субъекта на ситуативно значимые воспринимаемого окружения. Человеческое поведение выступает как последовательность непрерывных приспособлений и процедур координации индивидуальных решений и поступков. Достижение гибкой координации при относительной независимости действующих людей обеспечива-

ется взаимным удовлетворением экспектаций. Социальные роли взаимодействующих агентов дополняют одна другую в целостном контексте и тем самым образуют для человека структуру ориентиров, посредством которых он регулирует свой индивидуальный вклад в координированную деятельность группы. Устойчивая совокупность экспектаций, предъявляемых человеку, занимающему определенную позицию в схеме координированного действия, определяет его социальную роль. Выполнение социальных ролей представляет собой функцию контроля деятельности человека социумом через посредство социальных институтов.

Проведенная семантическая структуризация процессов деятельности индивида в системе управления, в широком смысле, представляется подсистемой информационной сферы и в виде словесных обозначений структурных единиц человека (как системы) представляет собой обобщенную внутреннюю характеристику механизма деятельности персонала управления при условии, что в дальнейших исследованиях будет определен устойчивый порядок пространственно-временных связей, определяющий функциональную компоновку и взаимодействие с внешней средой. В этой системе продуктивная мыслительная деятельность в информационном поле остается за человеком, группой, представленной персоналом управления. В качестве показателей эффективности могут быть приняты положительные изменения объемно-временных характеристик субъекта управления - системы управления и экономические результаты, обусловленные этими изменениями у объекта управления, предприятия.

Литература

1. Клини С. Введение в математику /Пер. с англ. – М.: Изд-во иностр. лит., 1957. – 357 с.
2. Шевченко М.Л. Реальная политика как преодоление постмодерна //Философия хозяйства. Альманах центра общественных наук и экономического ф-та МГУ. – 2007.

– № 2 – С. 43-48.

3. Владимир Иванович Вернадский. Материалы к биографии. Прометей: Ист.-биограф. Альм. Сер. «Жизнь замеч. людей» /Сост. Г.Аксенов; науч. ред. И.И.Мочалов. – М.: Мол.гвардия, 1988. – 352 с.

4. Кант И. Избранное в 3-х томах. Т.3.

5. Веряскина В.П. Философская антропология и синергетика /Синергетика: человек, общество. – М.: Изд-во РАГС, 2000. – С. 91-101.

6. Хакен Г. Тайны природы. Синергетика: учение о взаимодействии / Пер. с немецкого – Москва – Ижевск: Ин-т компьютерных исследований. – 2003. – 320 с.

7. Чистилин Д.К. Самоорганизация мировой экономики: Евразийский аспект. – М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2004. – 382 с.

8. Капица С.П., Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г. Синергетика и прогнозы будущего. – М.: Наука, 1977. – 351 с.

9. Институциональная экономика /Под рук. акад. Д.С. Львова. – М.: Инфра – М, 2001. – 318 с.

10. Шехтер М.С. Целостность восприятия и обучения опознавательным навыкам // Вопросы психологии. – 1985. – № 5. – С. 17-29.

11. Новиков Б.В., Сініюк Г.Ф., Круш П.В. Основы адміністративного менеджменту. – К.: “Центр навчальної літератури”, 2004. – 560 с.

12. Подкосов Д.П. Языковая смута в российском самопознании. //Философия хозяйства. Альманах центра общественных наук и экономического ф-та МГУ. – 2007. – № 2 – С. 33-43.

13. Латино-русский. Русско-латинский лексиконъ с полнымъ объяснениемъ собственныхъ имен древней географіи и міфологіи, составленный Иваном Кроненбергом. 7-ое изд. – М.: Тип. С. Селиванского, 1870. – 692 с.

14. Долан Э.Дж., Линдсей Д. Микроэкономика / Пер. с англ. В.Лукашевича и др. Под общ. ред. Б.Лисовика и В.Лукашевича. – С-Пб, 1994. – 448 с.

Статья поступила в редакцию 28.08.2007