

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

УПРАВЛЕНИЕ КАК ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГРУППЫ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

В настоящее время сложилась ситуация, при которой деятельность предприятий и организаций в наибольшей мере определяется поведением руководителя (должностных лиц), принимающих решения по основным аспектам функционирования предприятия. При этом сфера властных полномочий таких лиц расширилась настолько, насколько обособились их личные экономические интересы и сформировался слой физических лиц как специфических минимальных по размеру экономических агентов наноэкономики или экономики робинзонат. [1. с. 81] Этот тип экономики описывается моделью “Робинзона Крузо”, которая представляет собой экономику одного изолированного индивида или же нечто, управляемое единой волей. [2. с. 33] Следует сразу обратить внимание на тот факт, что перед Робинзоном стоит формальная задача, отличная от той, с которой сталкивается участник социальной экономики. Робинзон контролирует абсолютно все переменные, от которых зависит результат – например, использование хлебных зёрен – для удовлетворения в будущем своих желаний в части прироста производства и потребления этих зёрен. Решение задачи чисто техническое. Если же рассмотреть участника социальной экономики, то задача существенно отличается от рассмотренной, поскольку этот участник вступает в отношения с другими участниками социальных действий, и его результат зависит не только от собственных усилий, но также и от действий других. Каждый участник руководствуется своим способом получить оптимальный результат, но не один из них не устанавливает значений переменных, определяющих его собственные интересы. Обозначенная задача не является задачей вариационного исчисления, функционального анализа, теории информации и др. Непониманием существа индивидуальной задачи “псевдомаксимизации” является выражение, в соответствии с которым целью общественных усилий является получение возможно больших благ для возможно большого числа людей. Принцип индивидуальной максимизации не может быть одновременно реализован для двух и более участников рыночного обмена или взаимодействующих в группе физических лиц. Сразу оговоримся, в нашем случае рассматриваются отношения в группе индивидов, которые институционализированы и обозначены

для физического лица правовыми нормами (контрактом) и условными правилами (нормами). Экономике рассматриваемого нами физического лица определяют социальные (проникающие на предприятие через психологические особенности индивидуального и группового поведения) интересы связанных с предприятием граждан и групп (акционеров), руководителей банков и других и средовые интересы, определяемые социально-экономическим положением в стране. [3. с. 46]

В соответствии с неоклассической теорией действия человека подчиняются универсальному принципу индивидуального выбора и рыночной рациональности в рамках физических или вещных ценностей, то есть в своих действиях он выступает как “человек рациональный”. Синтез неоклассической и институциональной теории практически не изменил пространство вещных ценностей, в котором уже действует “реальный человек” с внутренними психологическими и внешними социализированными индивидуальными характеристиками. Очевидно, что в этой ситуации при анализе поведения человека и человеческих групп необходимо рассматривать как деятельность, результативность которой определяется не только и не в основном вещественными элементами, но и информацией о наиболее выгодной и качественной её (информации) реализации в потребностях “витальных” (жизненных), социальных и идеальных (духовных).

Аналогичную идею излагает В. Веряскина, представляя способ организации жизни человека как нечто тройное: “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. Содержательной характеристикой этого третьего элемента является “совместный мир” – это сфера духа. И лишь так человек есть дух, обладает духом... Деятельный центр, в котором дух является внутри конечных сфер бытия, мы будем называть личностью”. [6. с. 97- 99] Таким образом, автор определяет сферу духа посредством личности или индивидуальной осознанной представленностью человека в деятельности других людей.

Вот это собиранье всего на себя как определяющего основания бытия, – считает

© В.А. Сумин, 2007

М. Хайдеггер, – представляет собой метафизическое значение субъекта (подлежащего, основания). “Если теперь человек становится первым и исключительным субъектом, то это значит: он делается тем сущим, на которое в роде своего бытия и виде истины опирается на всё сущее, человек становится точкой отсчёта для сущего как такового” [цит. по 6, с. 93].

Переход к новой управленческой парадигме начался на рубеже 80-х годов, когда столкнулись с кризисом управляемости хозяйственных систем. Поиски выхода из него осуществлялись не только путем перестройки управления и повышения квалификации управленческих кадров, но и за счет перехода к «новой управленческой парадигме». Суть новой парадигмы состоит в отходе от управленческого рационализма, то есть от убежденности в том, что успех предприятия определяется прежде всего рациональной организацией производства продукции, снижением издержек за счет внутренних резервов, повышения производительности труда и эффективного использования ресурсов. «Новая парадигма» основана на системном и ситуационном подходах к управлению, организация рассматривается как открытая система, а успех организации увязывается с тем, насколько удачно она приспосабливается к внешнему окружению по экономическим, социальным и иным параметрам. Это означает, что предприятие должно уметь распознавать угрозы своему существованию и возможности извлечения максимальной выгоды, а внутренняя рациональность при этом отодвигается на второй план. Но это не значит, что следует отказаться от обоснований плана решений в пользу действий, осуществляемых без всякого плана и системы.

Современная экономика предприятия должна избегать потрясений на основе тщательного учёта интересов множества индивидуальных участников совместной деятельности, через посредство системы управления, функционирование которой являет собой процесс переработки информации. Создание современной системы управления предполагает формирование механизма, обеспечивающего эффективные стадии получения, переработки и использования информации. Признание ведущей роли информационной составляющей в деятельности означает, что в экономическом поведении этот полнокровный “живой” человек руководствуется не всегда одними и теми же критериями и всегда располагает неполной информацией. [5. с. 91]

В обозначенной ситуации объектом от-

ношений в системе управления является информация, а субъектом отношений является человек, включённый в систему посредством коммуникаций. Система управления на информационной ступени развития общества обеспечивает снижение энтропийного (рискового) уровня экономики предприятия. Поскольку человек, как отмечено ранее является главным и исключительным субъектом системы управления, предприятие добивается успеха там, где учитывают не только “среднюю температуру по больнице” (например, прибыль предприятия – разрядка моя. – В. С.), но и комплексные последствия для жизни человека – на “наноуровне”. [7] В обозначенном аспекте представляет интерес механизм, обеспечивающий эффективную деятельность индивидов в управлении предприятием.

Деятельность на наноуровне обозначает не только и не столько действия отдельных индивидов, сколько их коллективные формы деятельности, которые определяет иерархия системы управления, рефлексивные нормы и правила, а также внешнее окружение. Личность как наноэкономический объект операционально замкнута, то есть в самой себе формирует направления и цели своей деятельности, планирует и воплощает себя в результатах. Личность или “Я” – это многомерное социальное образование, которое распределено в социальных ролях, в экономических отношениях, то есть индивидуальный её ландшафт (личные интересы) встроен в социальные группы и как экономический агент в её (группы) экономическую деятельность. Объединённые в группу индивиды формируют систему положительных и отрицательных связей, которая обеспечивает их рациональную деятельность в контексте устойчивого комплекса социально значимых и контекстуально связанных ролей. Благодаря регулятивной функции социума достигается адаптационный эффект, то есть приведение особенностей действий личности в соответствии с требованиями профессиональной среды. Изменения становятся возможными благодаря интегрирующей функции структуры личности, которая в пространственно-временной и информационно – “энергетической” координатах увязывает особенности внешней среды, к которой относятся внешнее окружение и личностные образования в форме определённых функциональных структур (группа, персонал управления, трудовой коллектив и др.). Ранее проведенные исследования поведения личности в социально-профессиональной деятельности на континууме времени позволили описать ряд

качественных характеристик: проградентность поведения в операциональном, краткосрочном, средне- и долгосрочном измерении жизненного пути, а также на энергетическом уровне с помощью шкалы психической активности. Установленные на жизненном пути точки безразличия (фокус-точки) характеризуются соответственно более высоким или пониженным уровнями психической активности относительно серединной точки или неравновесного состояния личности.

Неравновесные процессы разрушают установившуюся прежде структуру личностных образований в группе, которое проявляется в общении, поведении и деятельности. Образование новой структуры личности происходит в виде внезапной скачкообразной реакции на изменение внешних условий. Возникшие новообразования (значение приобретения новой профессии, обретение иного смысла и значимых ценностей в деятельности и оценке её результатов и пр.) переводит систему в относительно устойчивое (на определённый период времени) или равновесное состояние. Новому знанию, смыслу, общению, или новому образованию в структуре личности будет соответствовать и новое поведение. Новый порядок или динамический режим с соответствующей структурой, которая приходит на смену старой неустойчивости, характеризуется в полной мере причинно обусловленным поведением. Поэтому последнее определяет необходимость организационной и психологической помощи субъекту, находящемуся в неравновесном состоянии. Равновесные состояния активности личности являются фундаментом адекватной профессиональной деятельности.

Границей, отделяющей обычные условия профессиональной деятельности от изменённых, являются также ситуации, в которых невозможно обеспечивать адекватное отражение и регуляторную деятельность человека, где происходит разрушение адаптационного барьера, ломка динамических стереотипов поведения, неприятие норм и ценностей профессионального взаимодействия в группе. Напряжённость в деятельности личности в этой ситуации определяется как “значение для меня” с выделением доминантного дезорганизующего фактора.

Закономерностям поведения и деятельности людей, обусловленных фактом их включения в социальные группы, связанным с профессиональной деятельностью, уделяют внимание философия, социальная психология, экономическая психология и другие науки, дополняя одна другую. Кооперативный или синергетиче-

ский их результат позволяет рассматривать поведение личности, используя философские категории единичного, особенного, общего в последовательности; “действие – поведение – деятельность”. Действие единично, только “здесь и сейчас”, оно может быть осознанным и неосознанным, внутренне противоречивым и гармоничным, случайным и преднамеренным. Совокупность действий содержит некоторую особенность, которая уже не случайна, осознана, поддаётся оценке, социально значима – это поведение, которое встраивается в деятельность. Деятельность – общее, складывающееся из единичного и особенного, включающее их как частности. Её характеристики распространяются на особенное и единичное. Стало быть, – отмечает М. Громкова – поведение являет совокупность осознанных действий, включённых в социально значимую деятельность. [8. с. 141]

Компоненты деятельности разделены условно с тем, чтобы конкретно представлять содержание деятельности работника системы управления как мыслительный процесс или мыследеятельность. Изложенное позволяет сформулировать основания динамической модели эффективной самоорганизации системы управления предприятия. Эта модель учитывает необходимость поддержания способности и возможности системы управления к самоорганизации как главного субъекта, обеспечивающего устойчивое развитие предприятия. Изменения в этой модели определяется двумя характеристиками: пространственно-временной и информационно-энергетической.

Исследование личностных объединений, персонала системы управления позволило выявить интервалы времени текущего и длительного периодов профессиональной деятельности. Время является первой характеристикой, отражающей изменения качества и эффективность труда работников системы управления. Пространство измерения изменений двумерно, время – качество или уровень удовлетворённости. Проградентность поведения личности в системе управления в координатах жизненного пути (карьеры) является второй характеристикой, учитывающей интенсивность деятельности в точках перехода из равновесного состояния в неустойчивое. Пространство измерения изменений двумерно, длительность – интенсивность.

Выполненные исследования использования текущего времени позволили определить ритмы мыслительной деятельности и разработать рациональный режим труда персонала управления предприятия [10]. Также выполнен анализ поведения работников системы управ-

ления на временных континуумах; одна ступень служебной лестницы и самостоятельный жизненный путь. Поведение оценивалось как социально значимое, влияющее на результативность деятельности индивида. Поведение личности на одной ступени служебной лестницы является лишь своего рода искусством выстраивания действий на одном из многих временных отрезков жизненного пути. Поэтому совокупность средств и приемов, используемых работником на этом временном отрезке, для решения конкретных задач следует отнести к тактическим, поскольку на нем можно предположить будущее на основе экстраполяции сложившихся тенденций его поведения. Разница в этой ситуации состоит лишь в постановке целей и в управлении по направлениям их достижения. На предприятиях, где имеет место эффективное управление, достигаются лучшие результаты, чем результаты экстраполяции, и наоборот в тех фирмах, где управление хуже, реальные результаты оказываются ниже значений экстраполяции. Практически во всех моделях, учитывающих изменение, используется термин «стратегия», который обозначает блок факторов и инструментов стратегической зоны деятельности или того сегмента внешнего окружения, который является потенциальным конкурентом предприятия. Процесс стратегического выбора представляет по существу упреждающий процесс в том смысле, что предприятие предугадывает перспективы и факторы успеха и заранее намечает для себя позиции, которые дадут ему возможность ими воспользоваться для обеспечения своей конкурентоспособности.

Современная фундаментальная наука изучает общие свойства и закономерности систем любой природы, в том числе и социальных, используя в своем арсенале принцип самоорганизации стохастических систем или систем, исходная информация о которых является неполной и поэтому управление этими систе-

мами основываются на вероятностных или ситуационных моделях. Соответствующие постановки задач могут быть жесткими и многоэтапными. Последние содержат набор случайных параметров условий, с помощью которых по последовательным реализациям наборов этих параметров выстраивают и совершенствуют решающие правила (принимают решения). Поэтому разработка моделей, учитывающих априорную информацию, сводится к многоэтапным стохастическим задачам, различающимся видом целевой функции, характером ограничений и информационной структурой. К таким моделям относятся так называемая матрица Бостонской консультативной группы (БКГ), матрица Мак-Кинси. [9.29-31] Следует отметить, что исследуемый для обозначения моделей термин «матрица» не имеет ничего общего с математической матрицей, численное математическое выражение которой имеет единственное решение, в то время как матрицы БКГ так и Мак-Кинси выстраивают рациональную последовательность методов управления изменениями. Решения на матрице БКГ реализуются на основе показателей темпов роста объемов деятельности. Современные варианты стохастических моделей по проблеме управления персоналом разработаны С. Стракменом, А.Петряевым, М.Семькиной, С.Славгородской и др. Во всех разрабатываемых моделях различные ожидаемые изменения в управлении персоналом ориентированы на устойчивое развитие предприятия. Если же перспективы и условия деятельности предприятия сложнее, то исходные модели обычно дополняют более сложными инструментами оценки.

Для системы управления, где реализуется механизм деятельности персонала в условиях невысокого уровня нестабильности, то есть в случае, где процесс развития не будет искажен в результате непредвиденных дестабилизирующих факторов, представляется целесообразным использовать матрицу БКГ, учитывающую четыре типа изменений.

Краткосрочные Стратегические	Долгосрочные Стратегические
Краткосрочные Тактические	Долгосрочные Тактические

Рис.1. Квадратная матрица классификации изменений.

Поскольку перспективы и условия деятельности предприятия сложнее, то исходные данные классификации изменений представляется необходимым дополнить правилами, определяющими управленческие решения.

Тактические и стратегические компоненты управления в нашем случае совместимы, поскольку деятельность в пределах одной карьерной ступени является частью продвижения индивида по этапам жизненного пути. Это оз-

начает, что тактика и стратегия взаимно дополняют и поддерживают одна другую.

В ранее проведенных исследованиях определены конкретные ориентиры, обуславливающие организационные изменения. В них пространство и время представлены системными шкалами природы, определяющими границы функционирования системы управления. Процессы внутри системы определяются внутренней структурой, которая определенным образом обеспечивает упорядочивание или взаимодействие системы с внешней средой. В социальных системах в том числе и в системе управления ведущую роль играют люди и их взаимодействие, а технические средства облегчают сбор, обработку и представление в упорядоченном виде информации. Знания в контексте задач предприятия являют собой информацию или компетенции, необходимые при формировании целей и построения динамической траектории, отражающей состояние системы. Приращение знаний является приоритетной задачей системы управления.

Результаты выполненных исследований

позволяют утверждать, что методологическим основанием прогнозирования ожиданий выступает принцип дискретности пространства – времени и условие бифуркации. Принцип дискретности пространства-времени означает, что в точках бифуркации образуются качественно новые состояния.

В экономических и социальных системах квазиравновесие включает большую совокупность природных и биологических ритмов, которые составляют основу интеграционных процессов в живых организмах. Ключевым моментом в этой сложной картине являются внешние и внутренние воздействия ритмов на взаимодействие индивидов. Внешние воздействия определяют социальные и экономические циклы развития общества, внутренние биосоциальные ритмы жизнедеятельности.

Это означает, что модель должна учитывать особенности биосоциальных ритмов деятельности индивида и воздействовать на его поведение, используя действенные инструменты влияния.

Таблица 1.

Модель изменений поведения работника системы управления под влиянием управленческих воздействий.

Изменения				
Длительность	Краткосрочные		Долгосрочные	
Перспектива	На одной ступени служебной лестницы.	На жизненном пути.	На одной ступени служебной лестницы.	На жизненном пути.
Цели поведения	Стабилизация	Стремление к обновлению	Стабилизация	Стремление к обновлению
Характер изменения	Краткосрочное тактическое	Краткосрочное стратегическое	Долгосрочное тактическое	Долгосрочное стратегическое
Ответная реакция	Адаптация	Улучшение	Эволюция	Развитие
Факторы мотивации	Внешние	Внешние	Внутренние	Внутренние
Информационное воздействие	Интерес, намерение, действие	Настойчивость, действие	Интерес, намерение, действие	Настойчивость, деятельность
Управление результатами	Вознаграждение за новшество	Вознаграждение за новшество	Вознаграждение за творчество	Вознаграждение за творчество
Управление компетенциями	Оптимизация имеющихся альтернатив	Оптимизация имеющихся альтернатив	Создание новых альтернатив	Создание новых альтернатив

В модели изменений в соответствии с циклическим характером продуктивной деятельности поведение персонала управления в пределах одной карьерной ступени обуславливает стабилизацию, но с приращением знаний в конце служебной ступени – провоцирует обновление в действиях и деятельности. Внешние

факторы мотивации воздействуют на персонал на основе использования различных форм поощрения и вознаграждения и обеспечивает качественное выполнение поставленных задач в краткосрочном периоде деятельности. Внутреннее воздействие ориентировано на интересы, склонности, определяющие направленность

деятельности независимо от наличных ситуаций в соответствии с целевой установкой. Внутренние факторы мотивации действенны в долгосрочном периоде.

Управление результатами деятельности увязано с оценкой на основе вознаграждения в различных формах, от материального до продвижения в должности. Вознаграждение, ориентированное на новшество, представляет собой метод или способ улучшения уже существующего порядка действий и деятельности, и его использование возможно в краткосрочном периоде. В долгосрочном периоде приоритетным представляется вознаграждение за создание новых по замыслу способов решения проблем и выявления целей, обеспечивающих деятельность организации в перспективе. Характер управления результатами позволяет в краткосрочной перспективе делегировать полномочия в деятельности исполнителям, в долгосрочной – руководство должно принимать стратегические решения и директивно управлять результатами.

Поведение исполнителя в значительной мере формируется за счёт информации, на основе которой формируется эмоциональная направленность действий личности, которые возможно осуществить в краткосрочном периоде, в долгосрочном периоде информационное воздействие может ориентировать исполнителя на значимый качественный результат множества действий.

В соответствии с моделью в контексте рассматриваемых изменений исполнитель в краткосрочном периоде может реализовать знания на основе поступающей информации в компетенциях, представляющих разработки альтернативных методов совершенствования управления деятельностью фирмы. Управление компетенциями на долгосрочную перспективу направлено на обновление, диверсификацию деятельности фирмы. Но, если предприятие изменяет свою стратегию, оно должно изменить внутренний потенциал своей системы управления на основе приращения знаний, профессионального роста и необходимой кадровой политики.

Анализ использования новейших способов и методов управления деятельностью персонала управления свидетельствует о том, что существует явная угроза их использованию в практической деятельности. Причины этому следующие: угроза существующей организационной структуре и образу мышления; упорядочивание деятельности является конкурентным существующему порядку “текущей” деятельности; действующая информационная система не соответствует потребностям управления; пла-

нирование деятельности не является системой. Поэтому представляется возможной и необходимой институционализация культуры и структуры управления. Это означает, что высшие управляющие должны не только провозглашать поддержку методов и способов, упорядочивающих деятельность, но и реализовать их в собственном поведении, они должны институционализировать: поведение высших управляющих как пример для остального персонала управления; обеспечить обязательное вознаграждение (наказание); осуществить взаимосвязь планов для всех видов управленческой деятельности; обозначить профессионализм, концепции деятельности и использовать профессиональный язык.

Литература.

1. Клейнер Г. Современная экономика России как “экономика физических лиц” // Вопросы экономики. – 1996. – № 4. – С. 3-9.
2. Дж. Фон Нейман, О. Моргенштерн. Теория игр и экономическое поведение: Пер. с англ. / Общ. ред. и с доб. Н. Н. Воробьева. – М.: “Наука”, 1970. – 708 с.
3. Клейнер Г. Механизмы принятия стратегических решений и стратегическое планирование на предприятиях // Вопросы экономики. – 1998. – № 9. – С. 46-65.
4. Мясникова Л. Рынок и ожидания // Вопросы экономики. – 1997. – № 11. – С. 90-105.
5. Майнис Е. Информационное общество и парадигма экономической теории // Вопросы экономики. – 1997. – № 11. – С. 86-95.
6. Веряскина В. П. Философская антропология и синергетика. / Синергетика: человек, общество. – М.: Изд-во РАГС, 2000. – С. 91-101.
7. Дворкович А. Основы наноэкономики – [http:// alias – 1. mpress – 1. hosting/ ru / smi. aspx? color = red & id = 3163.](http://alias-1.mpress-1.hosting.ru/smi.aspx?color=red&id=3163)
8. Громкова М. Т. Синергетическая модель социального поведения. Синергетика: человек, общество. – М.: Изд-во РАГС. 2000. – С.140-147.
9. Орлов О.О. Планування діяльності промислового підприємства. – К.: Скарби, 2002. – 336 с.
10. Сумин В.А. Новации режимов трудовой деятельности работников системы управления организацией // Научные труды Донецкого национального технического университета. – Серия: Экономическая. Вып.76-Донецк, ДонНТУ, 2004. – С.147-155.

Статья поступила в редакцию 24.12.2006