

ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ В ОРГАНИЗАЦИОННОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ НА ОСНОВЕ ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

FORMATING MANAGING COMMAND IN ORGANIZATIONAL MANAGEMENT ON THE BASE OF PHENOMENOLOGICAL MODELING

M. Gumerov

Annotation

The article is devoted to the new methodological paradigm of modeling and creating systems of organizational management. Different from the traditional paradigms, where the object of management only optimized, this new paradigm also expects optimization of the subject of management. The last one expected as a managing command explored from the position of I. Adizes theory of organizational changes management and its thesis about energetic characteristics of managers. Such kind of modeling has an aim to make recommendations provide choosing managers in command.

Keywords: organizational management, social economic system, organizational changes management, managing command, phenomenological modeling, and optimization.

Гумеров Марат Фаридович
К.э.н., Финансовый университет
при Правительстве РФ, Москва

Аннотация

В статье предлагается новый методологический подход к моделированию и построению организационно-управленческих систем. В отличие от традиционных подходов, в которых объектом оптимизации является только объект управления, предлагаемый подход предполагает также моделирование оптимальных параметров управляющего субъекта. Под последним понимается управленческая команда, которая рассматривается на основе теории управления изменениями в организации И. Адизеса в аспекте энергетических характеристик менеджеров. Моделирование подобного рода направлено на выработку рекомендаций по подбору менеджеров в команду.

Ключевые слова:

Организационный менеджмент, социально-экономическая система, управление изменениями в организации, управленческая команда, феноменологическое моделирование, оптимизация.

Кризисные явления, происходящие в настоящее время в отечественной и мировой экономике, свидетельствуют о необходимости преобразования парадигмы управления как научной дисциплины и сферы практической деятельности. И в первую очередь это касается такой ее отрасли, как организационное управление, под которым, исходя из названия, следует понимать деятельность, направленную на интеграцию управления отдельными направлениями работы предприятия или организации для их объединения в цельный функционирующий социально-экономический организм. Следует отметить, что, к сожалению, текущее состояние мировой экономики и экономик отдельных стран говорит о том, что почти повсеместно и на микро-, и на макроэкономическом уровне организационное управление пока не справляется с решением данной задачи. И по мнению автора настоящей работы, основная причина данного явления заключается в том, что в современной теории и практике организационного менеджмента все внимание уделяется исключительно проблеме принятия решений. Проблема их реализации полностью исключается из сферы интересов теоретиков и практиков организацион-

ного менеджмента, потому что они считают чем-то само собой разумеющимся и происходящим автоматически. Однако реальный опыт хозяйственной деятельности человечества показывает, что система реализации управленческих решений так же, как и система их принятия, требует правильной и хорошо продуманной организации, основанной на современных научных теориях менеджмента социально-экономических систем. В рамках настоящей работы ее автором предлагается общий концептуальный подход к решению обозначенной проблемы на основе синтеза трех популярных в настоящее время теорий в области проблем познания в экономических и управленческих науках.

Первая компонента синтезируемого подхода – теория управления организационными изменениями, разработанная израильским экономистом И. Адизесом. В России в настоящее время его идеи развиваются в трудах И.Н. Дрогобыцкого (Финансовый университет). Основу данной теории составляет представление об организационном менеджменте как результате комбинирования четырех базовых управленческих стилей: производства (produc-

ing, P), администрирования (administrating, A), предпринимательства (entrepreneur, E) и интеграции (integration, I). В рамках данной теории каждый менеджер описывается обобщенной характеристикой – раеi-кодом. При этом ни один менеджер не может использовать в работе сразу все четыре стиля – это невозможно в виду ограниченности естественных способностей человека. Поэтому в рассматриваемой теории субъект менеджмента – это всегда обязательно управленческая команда, члены которой дополняют знания, навыки и человеческие качества друг друга для достижения положительного синергетического эффекта в системе организационного менеджмента. Кроме того, много внимания в данной теории уделяется также комбинированию базовых видов управленческой энергии, потребных для реализации управленческих решений – воли, полномочий, принуждения и влияния. Реализация управленческих решений здесь рассматривается как физико-энергетический процесс, и задача сводится к тому, чтобы определить, какими энергетическими характеристиками и в каком соотношении должна обладать управленческая команда для приведения управляемого объекта к целевому состоянию [1, 2].

Вторая компонента, участвующая в синтезе предлагаемого подхода – теория системного менеджмента, общие положения которой были впервые сформулированы венгерским экономистом Я. Корнаи, и в России в настоящее время они получили развитие в трудах академика Г.Б. Клейнера. Базовым в данной теории является тезис о необходимости применения различных подходов к менеджменту разных социально-экономических систем в зависимости от их пространственно-временных ограничений. По данному признаку в теории Я. Корнаи и Г.Б. Клейнера системы делятся на четыре группы: средовые (не ограничены ни во времени, ни в пространстве), процессные (ограничены во времени, но не ограничены в пространстве), объектные (ограничены в пространстве, но не ограничены во времени) и проектные (ограничены и во времени, и в пространстве) [3, 4].

Наконец, третьей компонентой, используемой в процессе синтеза нового методологического подхода, является моделирование на основе феноменологической теории познания. Особенности применения последней в социально-экономическом познании проанализированы автором настоящей статьи в работе [5]. Главными особенностями познания на основе феноменологического подхода являются: во-первых, прямое и беспредпосылочное восприятие познаваемого объекта сознанием субъекта, а во-вторых, неразрывность диалектики субъекта, объекта и метода познания. Применение данных методологических установок в сфере моделирования предполагает отказ от попыток выявления жестких и универсальных механизмов связей между исследуемыми феноменами, задача здесь сводится только к поиску

временных решений в области их описания, которые предназначены для целей прогнозирования и планирования состояния моделируемого объекта в средне- и краткосрочной перспективе [6].

Синтез перечисленных теорий привел автора настоящего исследования к представлению об общих концептуальных положениях нового методологического подхода к феноменологическому моделированию организационно-управленческих систем.

Подход базируется на следующих установках:

1. Интеграция двух основных тезисов теории управления изменениями И. Адизеса о четырех базовых управленческих стилях и четырех базовых управленческих энергиях. Результатом данной интеграции является представление об энергиях управленческих стилей, каждой из которых соответствует один из четырех видов управленческих энергий, который вносит наибольший вклад в ее формирование. А именно, в рамках настоящего исследования предполагается, что энергия производства (P) формируется преимущественно за счет полномочий, администрирования (A) – за счет принуждения, предпринимательства (E) – за счет воли, и интеграции (I) – благодаря влиянию. Составление указанных пар соответствий, по мнению автора настоящего исследования, упрощает задачу оценки энергетических характеристик управленческой команды со стороны субъекта, который ее исследует. Потому что во многих исследователем, анализирующий работу управленческой команды, не имеет возможности непосредственно пообщаться с ее членами и оценить их склонность к проявлениям воли, принуждения, полномочий и влияния. Как правило, наблюдателю доступны только официальные документы с перечнем биографических характеристик и должностных обязанностей членов управленческой команды, по которым можно определить, насколько присущи каждому из них P-, A-, E- или I-стили управления. Введенные выше пары соответствий позволяют определить энергетические характеристики, свойственные менеджерам с теми или иными стилями управления, а далее – общую энергетическую характеристику управленческой команды в целом и ее соответствие тем или иным показателям функционирования управляемого объекта.

2. Признание возможности функционирования управленческой команды с неполным набором управленческих стилей и энергий. В этом отношении предлагаемый подход отличается от классической теории управления изменениями, т.к. последняя основывается на положении, что в каждой управленческой команде обязательно должны наличествовать все четыре вида управленческих стилей и энергий. В рамках предлагаемого подхода данная теория синтезируется с представлением теории

системного менеджмента о пространственно–временной классификации социально–экономических систем как объектов управления. И с учетом данного положения вводится установка, что при определенных показателях пространственно–временных ограничений, действующих на управляемую социально–экономическую систему, команде менеджеров, которая управляет ею, могут не требоваться все виды управленческих энергий одновременно. Более того, излишек определенных видов управленческой энергии может отрицательно сказаться на работе управляемого объекта. Таким образом, субъект управления в рамках предлагаемого подхода подлежит оптимизационному моделированию. В этом состоит еще одно его важное отличие от традиционных подходов к познанию и практической реализации организационного управления, в рамках которых оптимизации подлежит только объект управления, и в а priori считается, что любой управляющий субъект может привести объект к найденному оптимальному состоянию. В предлагаемом же подходе действует принцип неразрывности объекта и субъекта, и поэтому они оба подлежат оптимизации.

3. Поиск оптимальных параметров функционирования исследуемой организационно–управленческой системы с учетом состояния аналогичных параметров в системах, релевантных к исследуемой. Данная методологическая установка логически вытекает из основной характеристики феноменологического моделирования, приведенной выше, в соответствии с которой не ставится задача сформулировать в явном виде какие–либо универсальные механизмы связей между элементами исследуемой системы. Задача здесь заключается только в том, чтобы установить сам характер связи между элементами, и при этом изначально делается допущение о справедливости выявленных связей только в пределах релевантной группы социально–экономических управляемых систем.

Под последней в рамках предлагаемого подхода понимается совокупность, включающая исследуемую систему и n–ое количество систем, близких к ней по трем параметрам:

- ◆ сфера деятельности;
- ◆ общеэкономическое состояние;
- ◆ тип по пространственно–временным ограничениям (среда, объект, проект или процесс).

С учетом сказанного, отбор релевантной группы включает следующие этапы.

I. Выбор исследуемой системы, в которой необходимо оптимизировать объект и субъект управления.

II. Отбор систем, релевантных к исследуемой по показателю сферы деятельности, осуществляется посред-

ством сбора информации из внешних источников: глобальной сети, баз данных государственных органов и отраслевых ассоциаций.

III. Отбор систем релевантных по общеэкономическому состоянию. В качестве его показателей в рамках предлагаемого методологического подхода рассматриваются либо суммарная величина активов (пассивов), т.е. валюта баланса, либо величина собственного капитала.

IV. Отбор систем, релевантных по пространственно–временным ограничениям. В качестве показателя ограниченности во времени предлагается рассматривать общий срок функционирования организации, в качестве показателя ограниченности в пространстве – количество регионов, в которых ведется ее деятельность.

После того, как релевантная группа отобрана, все системы, включенные в ее состав, сравниваются по некоторым показателям, и по каждому из них система получает определенное количество баллов. При этом ни для одного из показателей не устанавливается какое–либо эталонное значение. Каждый из них оценивается только в пределах релевантной группы и с учетом того, какое влияние он оказывает на систему. Если показатель имеет для систем рассматриваемой группы положительное значение (например, выручка, прибыль), то чем он больше, тем выше в баллах он оценивается. Если рассматривается n систем, то та из них, что имеет наибольшее значение данного показателя получает n баллов, а с наименьшим значением – 1 балл. В случае показателей, отрицательно влияющих на систему (например, величина потенциальных рисков), алгоритм расчета баллов противоположный. По завершении оценивания, баллы, полученные каждой системой, суммируются. Система, набравшая наибольшее и количество, рассматривается как оптимальная, поскольку считается, что в ней действия негативных и позитивных факторов функционирования максимально полно уравновешивают друг друга в условиях действующих на систему ограничений. Такой подход к феноменологическому моделированию организационно–управленческих систем выбран по причине того, что основной феноменологической характеристикой моделирования как инструмента социально–экономического познания является ориентация на равновесное состояние моделируемого объекта с учетом действующих на него ограничений (ранее данная проблема была подробно исследована автором настоящей статьи в работе [7]).

После выбора объекта управления с оптимальным набором показателей определяются энергетические характеристики соответствующего ей управляющего субъекта, т.е. команды менеджеров. На данном этапе устанавливается набор критериев, по которым можно определить наличие у каждого члена управленческой команды P–, A–, E– или I–энергетической характеристики, и

после их определения формулируется вывод об энергетических характеристиках управленческой команды в целом. Такая управленческая команда считается оптимальной в пределах релевантной группы социально-экономических систем, поскольку она способна привести объект управления к оптимальному состоянию, и управленческую команду с такими энергетическими характеристиками следует рекомендовать к формированию для управления системой, выбранной в качестве непосредственного объекта исследования на его начальном этапе.

Таковы общие концептуальные положения предлагаемого методологического подхода; конкретные детали и особенности его применения в отдельных отраслях экономики могут быть сформулированы только специалистами из соответствующих областей, обладающих необходимыми знаниями, опытом и компетенцией для правильного определения показателей функционирования объекта управления и параметров, по которым можно определять энергетические характеристики управленческой команды как субъекта управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адизес И. Управляя изменениями. – СПб: Питер, 2008. – 224с.
2. Дрогобыцкий И.Н. Парадигма организационного менеджмента / Вектор науки ТГУ. Серия "Экономика и управление". №1 (8). 2012. С. 43 – 56.
3. Клейнер Г.Б. Системная организация экономики и системный менеджмент / XII Международная конференция по проблемам развития экономики и общества. Т. 2. М.: ВШЭ, 2012.
4. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и системный менеджмент / Российский журнал менеджмента. Т.3. №6. 2008. С. 27 – 50.
5. Гумеров М.Ф. Развитие инноваций в сфере экономико-математического моделирования деятельности кредитных организаций на основе феноменологического подхода // Глава в монографии "Развитие инновационной экономики в современном мире" / под ред. И.Т. Насретдинова. – М.: ООО "Издательский дом Центросоюза", 2014. С. 45–53.
6. Привень А.И., Кынин А.Т. Об эволюции научных моделей [Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.metodolog.ru/node/945>. Дата обращения: 19.12.2015]
7. Гумеров М.Ф. Феноменология математического моделирования как инструмента исследований экономических процессов. – М. Институт товародвижения и конъюнктуры оптового рынка, 2014. – 92с.

© М.Ф. Гумеров, (m.f.gumerov.kki@mail.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

24-27 мая
Уфа-2016






Газ. Нефть. Технологии

XXIV международная выставка

Место проведения
ВДНХ ЭКСПО
ул. Менделеева, 158



#ГАЗНЕФТЬТЕХНОЛОГИИ #БВК
www.gntexpo.ru



(347) 246 41 77, 246 41 93
e-mail: gasoil@bvkepo.ru