

УДК 351.824

DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2018-4-24>**Доронін А.В.**доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки і маркетингу
Національного аерокосмічного університету
імені М.Є. Жуковського**Доронін С.А.**аспірант
Харківського національного економічного університету
імені Семена Кузнеця

ДІАГНОСТИКА ГАРМОНІЙНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ МЕТОДОМ «ЗОЛОТОГО ПЕРЕТИНУ»

На кризові ситуації в роботі підприємства своєчасно здатна реагувати команда професійних менеджерів. Визначення резервів розвитку такої здатності можливе з використанням характеристик та чинників її професійної мобільності. Гармонізація управлінської команди в координатах професійної мобільності сприяє розвитку її потенціалу. Використання стандарту «золотого перетину» дає змогу діагностувати варіанти гармонійності трудового колективу і резерви розвитку його професійної мобільності. На матеріалах анкетного опитування команди управлінських кадрів конкретної компанії визначені варіанти «золотих перетинів» у її характеристиках. Подальші дослідження доцільно зосередити на перевірці можливості поєднання технології «золотого перетину» в поєднанні з іншими технологіями аналізу професійної мобільності управлінського персоналу.

Ключові слова: управлінська команда, професійна мобільність, гармонійність соціально-економічної системи, еталон «золотого перетину».

На кризисные ситуации в работе предприятия своевременно способна реагировать команда профессиональных менеджеров. Определение резервов развития такой способности возможно с использованием характеристик и факторов ее профессиональной мобильности. Гармонизация управленческой команды в координатах профессиональной мобильности способствует развитию ее потенциала. Использование стандарта «золотого сечения» позволяет диагностировать варианты гармоничности трудового коллектива и резервы развития его профессиональной мобильности. На материалах анкетного опроса команды управленческих кадров конкретной компании определены варианты золотых сечений в ее характеристиках. Дальнейшие исследования целесообразно сосредоточить на проверке возможности сочетания технологии «золотого сечения» с другими технологиями анализа профессиональной мобильности управленческого персонала.

Ключевые слова: управленческая команда, профессиональная мобильность, гармоничность социально-экономической системы, эталон «золотого сечения».

At present, the professional mobility of the managerial staff of the company is turning into a critical factor in ensuring its livelihoods. Since the changes that accompany the work of the company are complicated, only the project team of professional managers is able to respond in a timely manner to critical situations in the work. The purpose of the article is to determine the reserves of the professional mobility of the managerial team, the conditions and factors of its provision due to the diagnosis of their harmonicity. In the article, the harmonicity of the socio-economic system is presented as a complex characteristic of the optimality of its structure, a combination of processes of functioning and development. In order to achieve the goal, the article presents the solution to the following tasks: substantiation of the relevance of the diagnostics of the harmony of the professional team as a socio-economic system according to the standard of the "golden section"; determination of the variants of harmonicity of the labour collective and their quantitative characteristics; practical testing of the proposed technique. The analysis, systematization, and synthesis of scientific works created the basis for using in the research the following characteristics of the project team of managerial personnel: the personal potential of labour mobility of team members, professional mobility of the team, motivation of the work activity of team members, role functions of the team leader as tools for activating the behaviour of subordinates. According to the questionnaire survey of managerial staff of a particular company, the following variants of golden sections were identified: the appearance of a team of employees with a new perception of the problem; activation

of the behaviour of team members, which creates preconditions for solving situational problems; formation of new motivational systems that create a new quality of collective behaviour; balance of traditional and innovative activity; delay in the formation of preconditions for the development of mobility; slowing down the change in the priorities of perception of problems; stabilization of employees' attitudes to the problem; lack of development of varieties of perception of problems; standardization of personnel activity; appearance of non-standard actions in the work of members of the team. In general, the following conclusions were drawn from the results of the study. The analysis of the professional mobility of the management team, the conditions and factors of its provision using the golden section method allows us to assess their harmonicity and efficiency. By the results of diagnostics, it is possible to determine the features and reserves of their further development or preservation. Preliminary verification of the possibilities of using this method showed its relevance to the task. Further studies should focus on additional empirical testing of the possibility of using the golden section technique in combination with other quantitative and qualitative estimates of the professional mobility of managerial personnel.

Keywords: management team, professional mobility, harmonicity of socio-economic system, golden section.

Постановка проблеми. Під впливом інформатизації, інтелектуалізації моделей суспільства зростають вимоги до компетентності персоналу, зайнятого в системі управління виробничих організацій. Логічні конструкції традиційних технологій її розвитку зараз уже не здатні забезпечити вирішення проблем у швидкоплинному процесі зміни бізнес-ситуацій, наповнених ризиками. Відчутною стала необхідність уточнення чи розвитку компетентності управлінців для забезпечення адекватності реакції на нові запити практики, не передбачені посадовими професійними інструкціями. Багато вчених звертають увагу на актуальність пошуку резервів розвитку професійної мобільності як окремих працівників системи управління підприємством, так і тимчасово створених із них робочих груп, перетворення таких груп в ефективні проектні команди.

Професіоналізація менеджменту стає предметом дослідження в багатьох наукових дисциплінах гуманітарного циклу, і ця ситуація породжує проблему пошуку на трансдисциплінарній основі нових резервів її розвитку. Крім того, заслуговують на увагу рекомендації вчених, які зосереджуються на дослідженні управлінських колективів як мінісоціальних утворень, котрі підтвердили свою конструктивність практичною апробацією. Важливе доповнення до них можна знайти в ідеях діагностики гармонійного розвитку професійної мобільності, яка пройшла певну апробацію в дослідженні резервів посилення потенціалу складних соціально-економічних систем.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вихідні ідеї для розв'язання перелічених проблем можна знайти в публікаціях відомих учених. Так, наприклад, свого часу один із класиків менеджменту П. Друкер звернув увагу на здатність менеджерів активізувати поведінку персоналу через упровадження своєчасних інновацій [1]. Е. Князєва, І. Колесникова аргументували користь трансдисциплінарних стратегій дослі-

дження в сучасних гуманітарних науках [2, 3]. Відомий спеціаліст із проблем діагностики гармонійності розвитку соціально-економічних систем на макрорівні А. Давидов активізував дослідження резервів розвитку такої гармонійності на рівні підприємства [4]. Досить логічні та конструктивні висновки з таких досліджень отримали І. Дежкіна, Г. Поташева, А. Полубєдова [5, 6]. Л. Карамушка, О. Філь, І. Драч у своїх публікаціях обґрунтували доцільність орієнтації керівників підприємства на колективні команди управлінців [7, 8]. Однак поза увагою вчених, які досліджують шляхи розвитку командної роботи, поки що залишається гармонійність професійної мобільності управлінських команд.

Мета статті – визначення резервів розвитку професійної мобільності управлінської команди, умов і факторів її забезпечення за рахунок діагностики їх гармонійності.

Досягнення поставленої мети забезпечується послідовним вирішенням таких завдань: визначити актуальність, особливості та призначення діагностики гармонійності соціально-економічних систем; навести приклади різних варіантів гармонійності трудового колективу і дати їм характеристику; виконати пілотну апробацію діагностики гармонійності професійної мобільності на матеріалах конкретного управлінського колективу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оскільки предмет дослідження цієї статті не є традиційним для науки управління, визначимо попередньо зміст головних понять, які використовуються в ній.

Трудовий колектив – мінісоціальна система, що взаємодіє із зовнішнім середовищем. Ця система здатна змінювати свій стан від повної впорядкованості до повного хаосу. За певних умов активний колектив за рахунок професійної мобільності самостійно забезпечує необхідні для виживання в кризових ситуаціях процеси самоорганізації та саморозвитку. У системі управління колективом можна знайти

потенційні резерви забезпечення гармонійного поєднання його функціонування та розвитку.

Професійна мобільність управлінського працівника – характеристика динамічності його поведінки на робочому місці, яка забезпечується компетентною реакцією як на стандартні ситуації, передбачені посадовою інструкцією, так і на нетрадиційні ситуації, що генеруються непередбачуваними змінами умов реалізації функцій робочого місця. Рівень розвитку професійної мобільності працівника залежить, по-перше, від наявності в нього бажання досягти успіхів і самоствердитись у професійній діяльності. По-друге – від рівня розвитку його фактичного професійного потенціалу, свідомого цілеспрямованого власної трудової поведінки на адаптацію себе, робочого середовища до нестандартних ситуацій у роботі. Значно впливає на професійну мобільність працівника соціально-психологічний клімат, технології й інструменти менеджменту (рольова структура керівника, мотивація трудової поведінки), які використовуються в організації.

Золотий перетин – універсальний варіант прояву структурної гармонії, системної ефективності ситуації, в якій перебуває людина. Еволюція світу людини засвідчила, що життєздатність і розвиток його органічних і неживих систем під час поділу їх на дві частини забезпечується співвідношенням у них частини і цілого в пропорції 0,62 : 0,38. Чим більше зв'язків між елементами в системі, а також усередині кожного елемента відповідають вказаному еталону, тим вищою є її здатність до самозбереження і розвитку. Такі зв'язки отримали назву гармонійних. Стійкість системи залежить від того, наскільки гармонійно взаємопов'язані між собою елементи її найслабшої підсистеми.

Узагальнення рекомендацій фахівців у сфері аналізу та моделювання складних систем різної природи (А. Давидова, А. Короткова, Р. Неміровського, І. Мокина та ін.) створили підстави для формулювання гіпотези: *діагностика «золотих пропорцій» характеристик колективної професійної мобільності управлінських працівників, умов і факторів, які впливають на неї, дасть змогу визначити резерви її збереження та розвитку.*

Оскільки еталон золотого перетину дає змогу вимірювати гармонію системних утворень, орієнтуючись на думку В. Коробко, під структурною гармонією професійної мобільності управлінського персоналу будемо розуміти оптимальність її побудови, усталеність і стаціонарність [9, с. 21].

У процесі апробації ідеї «золотого перетину» для оцінки гармонійності колективу [6, с. 50; 10, с. 117] було конкретизовано характеристики

можливих варіантів розподілу членів колективу як соціальної системи на дві підгрупи в такий спосіб:

- розвиток нових елементів (співвідношення 55,3 : 44,7%): у колективі з'являються співробітники з новим сприйняттям проблеми;

- розвиток нових властивостей (співвідношення 61,8 : 38,2%): у членів колективу активізується поведінка, яка створює передумови вирішення ситуаційних проблем;

- розвиток нових відносин (співвідношення 69,1 : 30,9%): члени колективу формують «ціннісні ядра», що створюють нову якість колективної поведінки;

- баланс функцій розвитку і збереження (співвідношення 76,4 : 23,6%): у членів колективу тимчасово балансується традиційна та інноваційна поведінка;

- збереження фактичних відносин (співвідношення 80,9 : 19,1%): у колективі небезпечно довго не формуються суперечності, здатні розвивати активність;

- збереження фактичних властивостей (співвідношення 89,4 : 10,6%): у колективі небезпечно довго затримуються зміни пріоритетів сприйняття проблем;

- збереження фактичних елементів (співвідношення 94,4 : 5,6%): у колективі довго не змінюються погляди співробітників на проблему;

- колапс (співвідношення 100 : 0%): у колективі повністю зникли протиріччя у сприйнятті проблем, активність персоналу реалізується винятково через стандартні дії, конструктивні вчинки не спостерігаються;

- хаос (співвідношення 50 : 50%): у роботі членів колективу з'являються перші вчинки як елементи поведінки, але певний час прогнозування нового характеру активності персоналу практично неможливе.

Апробація методичного підходу до визначення гармонійності професійної мобільності колективу виконувалася через обстеження працівників системи управління одного з машинобудівних підприємств м. Харкова. Інформація для діагностики гармонійності професійної мобільності збиралася через анкетування. В анкетах респондентам пропонували оцінити в балах за п'ятиінтервальною шкалою фактичний рівень розвитку кожної характеристики, де 5 балів відповідали найвищому рівню її розвитку. Усього анкетуванням було охоплено 37 співробітників системи управління підприємством.

Розподіл членів колективу на групи, в яких співвідношення кількісного складу вимірювалися за стандартами «золотого перетину», виконувався методами К-аналізу.

Діагностика потенціалу професійної мобільності здійснювалася за оцінками відповідей: я

повністю довіряю своїм колегам і керівнику; я вважаю, що в колективі всі виконують свої обов'язки; я вважаю, що керівництво піклується про підлеглих; я відчуваю себе частиною колективу; я отримую визнання за свій внесок у роботу колективу; керівництво відкрите для контактів зі мною; я не боюся брати на себе відповідальність; я вмю спокійно аналізувати будь-які ситуації; я вмю переконувати інших людей; я не дуже задоволений роботою, але боюся втратити її; навіть моє тимчасове безробіття погіршить стан моєї сім'ї; я пишаюся тим, що працюю в цьому колективі. У координатах характеристик потенціалу професійної мобільності в колективі виділилися дві групи, співвідношення між їх кількісним складом становить 60 : 40%, що наближається до еталона «золотого перетину» – «розвиток властивостей». Це свідчить, що у членів колективу формується і розвивається відповідальне ставлення до його проблем. Ця функція забезпечує появу нових властивостей колективу і здатна привести до зміни відносин. Нові відносини можуть створити нову якість поведінки.

Діагностика процесу професійної мобільності здійснювалася за оцінками відповідей: моя робота пов'язана з творчістю; я готова/ий на збільшення обов'язків за додаткову плату; я інколи ризикую в роботі; я часто шукаю вирішення проблем у літературі (Інтернеті); мій професіоналізм виріс за час роботи; я із задоволенням навчаю нових працівників виконувати роботу; у мене часто бувають складні ситуації в роботі; я звертаюся за порадами до колег у складних ситуаціях; я звертаюся за порадами до керівника в складних ситуаціях; у мене з'являються ідеї вирішення складних ситуацій; я іноді пропоную варіант вирішення проблеми керівнику. У координатах характеристик процесу професійної мобільності колектив розділився на дві групи, співвідношення кількості працівників у яких становить 54 : 46%. Такий розподіл наближається до еталона «золотого перетину» – «розвиток елементів». Цей еталон діагностує наявність процесу відбору переважаючих елементів системи, що забезпечує розвиток її деяких властивостей. Функція розвитку властивостей колективу забезпечує появу її нових властивостей, що приводить до зміни відносин.

Для діагностики мотивації трудової активності у відповідну анкету були внесені характеристики: можливість постійного поповнення знань; практичне використання знань; самоменеджмент, самоорганізація; горизонтальна кар'єра; моральний клімат у колективі; якість неформальних стосунків у колективі, зарплата; контроль трудового процесу. У координатах

мотивації трудової активності колектив розділився на дві групи у співвідношенні кількості 32,5 : 67,5%. Цей розподіл наближений до еталона «золотого перетину» – «розвиток відносин». Нові відносини здатні привести систему (колектив) на якісно новий рівень розвитку, до стану балансування в активності членів колективу традицій і інновацій.

Для діагностики реалізації керівником колективу рольових функцій використовувалися оцінки таких способів активізації ним поведінки підлеглих: розширення повноважень і відповідальності підлеглому; формування бажання підлеглому самостійно прийняти рішення; демонстрація поваги власної гідності підлеглому; особистий приклад; удосконалення організації та умов роботи; спільне з підлеглим прийняття рішень; інформування про стан проблем на роботі; постановка чітких і конкретних цілей; переконання, чітка аргументація своїх доручень; матеріальне заохочення; покарання; справедливий контроль роботи. У координатах оцінок рольових функцій керівника колектив розділився на дві групи із співвідношенням кількості в них 43 : 57%. Це співвідношення еталона «золотого перетину» – «розвиток елементів». Воно, як вже вказувалося, відповідає вибору переважаючих членів колективу, готуючи тим самим зміну його деяких властивостей, що, своєю чергою, приводять до пропорції зміни відносин.

Більш детальний аналіз оцінок за анкетами дав змогу визначити такі резерви розвитку професійної мобільності колективу.

Що стосується потенціалу професійної мобільності, то керівникам підприємства можна рекомендувати звернути увагу на розвиток клімату довіри в колективі та демонстрацію визнання внеску працівників у роботу колективу (ці характеристики отримали оцінку 3,5 бала); а також більш відкрито спілкуватися з підлеглими та демонструвати турботу про їх стан на роботі (отримали оцінку 3,4 бала у 40% членів колективу).

За оцінками характеристик процесу професійної мобільності більш ніж половина членів колективу вважає, що керівництво надає замало можливості підлеглим проявляти творчість, інколи ризикувати в роботі під час вирішення складних ситуацій. Вказані характеристики роботи отримали оцінки в інтервалі 3,0–3,3 бала. Це не суперечить попередньому висновку щодо проблем із кліматом довіри в колективі.

Оцінки мотивації трудової активності показали, що більше ніж третя частина колективу (32,5%) стурбована рівнем зарплати. Це не дивує, якщо зважити на умови, що склалися в економічній системі держави. Та більшої

уваги, на думку цієї частини колективу, потребують якість стосунків у колективі (2,4 бала), моральний клімат (2,9 бала). Практично всі члени колективу негативно сприймають горизонтальну кар'єру, намагання зрозуміти особливості трудових операцій колег сусідніх відділів (2,3 бала).

В оцінках рольових функцій керівника 57% підлеглих дали оцінку скоріше негативну (в межах 2,9–3,0 бала) таким функціям, як повага до власної гідності підлеглих, спільне з ними прийняття рішень, справедливість покарань. За рівнем оцінок відстежується і нагальна необхідність демократизації менеджменту (розширення повноважень і відповідальності працівників, надання можливостей підлеглому самостійно приймати рішення, чітка аргументація доручень).

Висновки. Аналіз професійної мобільності управлінської команди, умов і факторів її забезпечення з використанням методу «золотого перетину» дає змогу оцінити їх гармонійність та ефективність. За результатами діагностики можна визначити особливості та резерви їх подальшого розвитку чи збереження. Попередня перевірка можливостей використання цього методу показала його релевантність поставленій задачі. Але потрібні додаткові емпіричні перевірки можливості його застосування з використанням інших соціальних і психологічних характеристик мотиваційного механізму. Поки що проблемою залишається змістовна інтерпретація отриманих даних. Для її зняття необхідне накопичення відповідного досвіду.

Список використаних джерел:

1. Drucker P.F. *Technology, Management and Society*. Butterworth-Heinemann Ltd, 1986. 184 p.
2. Князева Е.Н. Трансдисциплінарні стратегії досліджень. Вестник Томського державного педагогічного університету. 2011. № 10. С. 193–201.
3. Колесникова И.А. Трансдисциплінарна стратегія дослідження неперервного образования. Непрерывное образование: XXI век. 2014. № 4 (8). URL: <https://i1121.petrus.ru/journal/article.php?id=2642>
4. Давыдов А.А. Модульный анализ и конструирование социума. М.: Российская Академия наук. Институт социологии, 1994. 198 с.
5. Дежкина И.П., Поташева Г.А. Управление промышленным предприятием на основе принципа «золотого сечения». Вестник Воронежского государственного университета. Серия «Экономика и управление». 2008. № 2. С. 8–12.
6. Полубедова А.О. Діагностика функціональної гармонійності трудового колективу. Технологічний аудит і резерви виробництва. 2015. № 5 (5). С. 49–53.
7. Карамушка Л.М., Філь О.А. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія. Київ : Фірма «ІНКОС», 2007. 268 с.
8. Драч І. І. Лідерство і командність в управлінні навчальним закладом. ScienceRise. 2015. № 2/1. С. 63–67.
9. Коробко В.И. Золотая пропорция. Некоторые философские аспекты гармонии. Москва-Орел : Изд-во Орел ГТУ, 2000. 204 с.
10. Doronina M. S., Polubedova A. A. Functional harmony of labour behaviour of the personnel. Економіка розвитку. 2012. № 4 (64). С. 111–118.