

УДК 316.42

## **ІМІТАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СОЦІАЛЬНО НЕБЕЗПЕЧНА ПРАКТИКА**

**Хижняк Лариса Михайлівна** – доктор соціологічних наук, професор кафедри прикладної соціології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

*У статті уточнюються поняття, види, форми, характеристики імітації управлінської діяльності, визначаються її особистісний та інституційний аспекти. Автор доводить, що в умовах соціальної дезінтеграції імітація активності являє собою небезпеку для суспільства; пропонує критерії розпізнання імітаційної діяльності, а також деякі заходи запобігання негативних наслідків цього явища.*

**Ключові слова:** критерії імітаційної діяльності, управління, організація.

*В статье уточняются понятие, виды, формы, характеристики имитации управленческой деятельности, определяются ее личностный и институциональный аспекты. Автор показывает, что в условиях социальной дезинтеграции имитация активности представляет собой опасность для общества; предлагает критерии распознавания имитационной деятельности, а также некоторые меры по предупреждению негативных последствий этого явления.*

**Ключевые слова:** критерии имитационной деятельности, управление, организация.

*Notion of simulation of management activity, its kinds, forms and characteristics are clarified in the article; its personal and institutional aspects are determined. The author proves that simulation of activity itself is dangerous in conditions of social disintegration. Criteria of detection of simulative activity as well as some preventive measures against negative consequences of this phenomenon are proposed.*

*Keywords: criteria of simulative activity, management, organization.*

До теперішнього часу в соціології організацій та управління відсутнє чітке розуміння ролі імітації в управлінській діяльності. Це нерозуміння характерно не тільки для науковців, але й для менеджерів, консультантів з проблем управління, маркетологів, фахівців з PR, від яких багато в чому залежать перспективи оптимізації управлінської діяльності, підвищення культури управління. Тому є потреба в дослідженні імітації як соціальної практики, з'ясування позитивного та небезпечного в ній.

До вивчення імітації дослідників спонукають суспільні трансформації, в ході яких впродовж останніх десятиліть населення пострадянських країн демонструє успішні адаптаційні стратегії, якими різною мірою оволодівають представники різних соціальних груп і прошарків. Серед адаптивного способу життєдіяльності набула поширення імітація ринку, а також майже всіх форм соціальної активності. І управління не є виключенням. Імітація управлінської діяльності відноситься до явища, яке недостатньо висвітлене в соціології, що не дозволяє враховувати в практиці соціального управління науково обгрунтовані механізми маскувальних адаптивних практик, які часто призводять до деструктивних проявів соціальної поведінки індивідів, груп, організацій. Так, А. С. Лобанова довела, що основною ідеєю мімікрійної поведінки є цілераціональність, спонукою – прагматизм, регулятором – дві протилежні ціннісно-нормативні системи (прихована і відкрита). Вона також схарактеризувала соціальний механізм мімікрійної поведінки, визначила показники та основні форми соціальної мімікрії – це мімікрія-захист, мімікрія-газардування, соціальний міметизм. Технологія діагностики адаптивної поведінки за типом мімікрії включає аналіз імітації, адже серед зовнішніх атрибутів мімікрійної поведінки А. С. Лобанова виділяє імітаційну рольову гру [1].

Вивчення діяльнісно-поведінкових аспектів адаптаційних технологій в умовах глобальних трансформацій передбачає аналіз імітаційних практик в управлінні, адже поширення останніх, з одного боку, суперечливо впливає на розвиток сучасних організацій, а з іншого – утруднює соціологічну діагностику організацій і процес управлінського консультування. Втім, соціологічний аналіз імітації діяльності, у т. ч. управлінської, науковцями наразі практично не проводиться. Виключення складають наукові праці, в яких узагальнюється досвід проведення ігрових імітаційних експериментів в організаціях, метою яких виступає з'ясування можливостей імітаційної гри в управлінській практиці. У цьому контексті

перш за все слід вказати на роботи В. Ефімова і В. Комарова, які розкрили сутність ігрового імітаційного експерименту, визначили сфери його застосування, розробили концептуальні основи управлінських імітаційних ігор і представили конкретні методики побудови управлінських імітаційних ігор [2-4].

Вважається, що імітаційна гра – це гра, що є імітаційною моделлю, яка призначена для вивчення процесів функціонування насамперед організаційно-економічних систем. Управлінська імітаційна гра розглядається як імітаційна модель функціонування організації. Імітаційні ігри є різновидом ділових ігор, в яких поведінка учасників визначається моделлю середовища господарювання, представленою у вигляді ігрової імітації. При цьому імітаційні ігри відрізняються від рольових тим, що: по-перше, в них не виділяються жорстко ролі конкретних керівників і фахівців, моделюється лише середовище господарювання; по-друге, імітуються деякі конструкції, технології, принципи, що визначають поведінку людей і їх взаємодію; по-третє, у деяких іграх відсутні альтернативи. Існує чимало прикладів імітаційних ігор [5], використання яких в практиці підготовки управлінських кадрів виявило свою доцільність. Між тим соціальна небезпека імітаційних практик в управлінні є проблемою, оскільки такі практики сприяють неадекватному сприйняттю процесу управління й оцінки діяльності організацій та їх членів, що посилюється відсутністю концептуальних розробок з цієї теми і відповідних методик діагностики імітаційної складової управлінської діяльності.

*Мета цієї статті* полягає у з'ясуванні соціальної небезпеки імітацій в управлінні сучасними організаціями.

Тема імітації управлінської діяльності привертає увагу науковців і практиків на хвилі переосмислення ролі раціонального компоненту в розвитку організацій і поширення соціально-технологічного підходу до процесу управління організаціями. Поняття раціоналізації – одне з ключових в інтерпретаціях поведінки як індивідів, так і груп, організацій; раціональність взагалі є властивістю людської діяльності. Раціоналізація організації та її теоретичне обґрунтування відбувається під впливом соціальної обумовленості пізнання, тобто раціональність не може бути продуктом позачасових форм мислення. У зв'язку з цим доцільно звернутися до думки К. Манхейма про джерело раціоналізації, яке він вбачає в тому, що «примусшення підкорятися різним формам раціональності породжується індустріалізацією як специфічною організацією суспільства» [6, с. 297]. Вчений стверджує, що, «чим далі суспільство просувається на шляху індустріалізації і тісно пов'язаних з нею розподілом праці та організації, тим більше сфер людської діяльності стають функціонально раціональними, а тим самим і задалегідь вираховуваними. Якщо в попередніх суспільствах індивідуум лише іноді діяв функціонально раціонально, то в сучасному суспільстві він змушений діяти таким чином в усіх сферах свого життя» [6, с. 295-296].

Раціональність часто трактується як атрибут систем комунікацій, владних відносин, процесів прийняття рішень, тобто раціональність стає залежною від цінностей, влади і процесів прийняття рішень. Парадокс раціональності сформулював М. Вебер, згідно з яким зростання раціональності в усіх аспектах людської діяльності має наслідком не вивільнення людини, а збільшення її залежності від правил, норм бюрократизованих структур і адміністрації. Раціонально організоване суспільство неминуче перетворюється для людини в так звану «залізну клітку».

Раціональний напрямок у дослідженні соціальної організації передбачає підхід до неї в плані «соціальної інженерії», конструювання її в цілому та окремих її елементів з урахуванням потреб конкретного виробництва. Організація розглядається як раціональний спосіб досягнення визначених цілей, як сукупність окремих самостійних частин, що піддаються цілеспрямованим змінам і здатні до заміни окремих компонентів без порушення цілісності організаційної структури та її властивостей. За час свого існування промислове виробництво виробило особливу форму організації, яка в закінченому самодостатньому вигляді склалася в індустріальну епоху і навіть поширилася за межі виробничих галузей. Експерименти з раціоналізації організації з кінця XIX ст. проводили Ф. Тейлор (прагнув підняти виробіток індивідуального робітника), А. Файоль (займався удосконаленням виробничої організації в цілому), К. Адамєцьки (проводив експерименти по раціоналізації праці і виробничих процесів) та ін. Організація як елемент управління розглядалася в її соціальному аспекті, як інструмент виконання адміністративної місії соціального організму підприємства, особливо яскраво це відбилося в концепції управління А. Файоля. У раціональній моделі цілком піддається опису індустріальна цивілізація з притаманними їй принципами функціонування всіх підсистем, включаючи економіку, які зводяться до стандартизації, максимізації, концентрації ресурсів і засобів, централізації управління, синхронізації, спеціалізації.

Представник раціонального напрямку в теорії організації К. Адамєцьки прагнув впровадити в людську практику деякі принципи, слідування яким, на його думку, дозволить оптимізувати організаційні процеси. Учений зазначав: «У всіх факторах і проблемах організації слід: 1) поставити перед собою ясну ціль, корисний результат, який ми бажаємо досягти; 2) за допомогою наукових методів виявити всі причини, котрі впливають на витрачання сил, засобів, на величину корисного результату, до якого ми

прагнемо, виявити закони залежності між усіма елементами, які при цьому взаємодіють; 3) спираючись на ці закони, скласти план дій і шляхи його виконання, по можливості найбільш правильні; 4) приступаючи до здійснення плану, одночасно налагодити систематичний контроль за фактичним станом справ, порівнюючи його з попереднім планом» [7, с. 167-168]. Така раціональна організація імітаційні прояви активності намагалася не допускати взагалі, або тримати їх під контролем.

К. Манхейм, виділяючи субстанціальну та функціональну раціональність, стверджував, що вищим ступенем останньої є сучасна бюрократія, «коли діючий індивідуум не тільки здійснює встановлені дії, згідно заведеного порядку речей, – така раціоналізація діяльності досягла, мабуть, ще більшого ступеня в тейлоризації промислового робітника, – але й коли весь «план життя» розписаний у вигляді задалегідь встановлених ступеней «кар'єри» [6, с. 296]. Більшість дослідників цієї проблеми вважають: потрібні нові критерії організаційної раціональності. У світовій практиці вони змінюються і все більше пов'язуються з соціальними факторами розвитку організацій. Шляхи оновлення організації все частіше пов'язують з подоланням безсуб'єктних організаційних структур, з суб'єктивізацією організації та її членів, з самоменеджментом, що розкріпає індивідів і груп, вимагає креативності і гнучкості.

Аналіз моделей організацій та управління, що історично змінювали одна одну, свідчить про різну роль, яку в них відігравали імітаційні практики. В моделях раціональної, природної і неорациональної моделей організацій імітації в управлінні мали певні відмінності. В раціональній моделі організації, вищим проявом якої вважається бюрократична організація, імітаційна складова управлінської діяльності найбільш наочна і поширена внаслідок стандартизації й уніфікації систем управління. В природній моделі організації, де визнаною є роль неформальної структури, на імітаційні прояви діяльності нашаровуються соціально-психологічні та емоційні елементи. В неорациональній моделі організації імітації більшою мірою стають наслідком бажання управлінських кадрів створити певний образ організації для її успішної інтеграції у зовнішнє соціальне середовище.

Однак дещо спрощеним, на наш погляд, було б розглядати імітацію управлінської діяльності як виключно цілорациональну дію. Потребують вивчення наступні питання:

- як представлено в імітаційній діяльності раціональне та ірраціональне, свідоме та несвідоме;
- які елементи імітації є універсальними, а які пов'язані з локальним економічним, політичним і соціокультурним простором;
- чи вичерпані евристичні можливості імітаційного моделювання управління;
- які існують механізми відтворення імітаційних практик;
- за яких умов імітаційні практики стають елементами корпоративної культури;
- як долати негативні прояви імітації управлінської діяльності [8].

Визначимо основні параметри соціологічного вивчення імітації управлінської діяльності. По-перше, потребує уточнення поняття «імітація управлінської діяльності». Під імітацією управлінської діяльності ми розуміємо такі прояви активності суб'єкта управління, які видають бажане за дійсне і неадекватно відображають стан справ як у керованому об'єкті, так і в системі управління в цілому. По-друге, мають бути визначені види, форми, критерії розпізнавання імітацій в управлінській діяльності. По-третє, на кожному рівні управління і в окремих сферах управлінської діяльності поширені різні імітаційні практики, що вимагає визначення характерних рис існуючих імітацій. По-четверте, імітаційні практики мають як особистісний, так і інституціональний аспекти. Укоріненість імітацій відбувається на обох рівнях – особистісному (соціалізація, управлінський досвід керівника) та інституціональному (прийняті стандарти, норми, принципи управління) рівнях. Діагностика зазначених параметрів дозволить розробити і впровадити відповідні заходи запобігання негативних наслідків імітацій в управлінській діяльності.

Види імітації в управлінні персоналом різноманітні і викликані обмеженістю формальних процедур впливу на поведінку членів організації, внаслідок чого імітація діяльності з боку персоналу може мати різні форми, а саме: а) імітація як форма протесту. Порушення трудових прав працівника, особливо якщо це пов'язано з необґрунтованим підвищенням норм праці (що тягне за собою зростання інтенсивності трудових витрат при незмінній трудовій винагороді). Важко не погодитися з висновком про те, що «невідповідність домагань працівників і реально отримуваної заробітної плати може призвести до різних форм індивідуального та колективного протесту, а також до формування збоченого ставлення до робочого місця» [9, с. 61]; б) імітація як адаптивна стратегія (при входженні в організацію індивід може свідомо імітувати лояльність до організаційних цінностей і норм заради безконфліктного існування в ній); в) як форма деформації трудової поведінки (прикладом є кар'єризм); г) як механізм соціалізації індивіда (агенти соціалізації культивують імітацію як спосіб життєдіяльності).

Імітаційні практики є досить поширеними у світі сучасних організацій і часто стають елементами їх корпоративної культури. Зусилля з свідомої імітації інокультурних зразків можуть прискорити процес прийняття членами організації «чужої» корпоративної культури. Частіш за все нав'язуються зовнішні

атрибути сучасних організаційних систем: демократичні процедури прийняття управлінських рішень без системи контролю за їх виконанням з боку членів організації; «соціальний пакет» без урахування потреб персоналу; комісії з попередження та розв'язання трудових конфліктів без належних повноважень тощо. Імітації взагалі більш притаманні таким зовнішнім елементам корпоративної культури, як ритуали, символи (зазвичай їх копіювання менш складне). Долучення ж через імітацію до соціальних цінностей виглядає досить проблематичним. Хоча позитивну роль при цьому відіграє імітація в процесі соціалізації членів організації, особливо нових, адже ще Т. Парсонс довів, що імітація і ідентифікація є механізмами соціалізації. Але при захопленні імітаційними практиками ідентифікація з конкретною організацією зводиться, як правило, лише до зовнішнього, поведінкового компоненту, часто далекого від свого ідеалу-зразка.

Об'єктивна обумовленість імітації в організаційно-управлінській практиці проявляється в таких основних моментах. По-перше, імітація роботи підрозділів організації може бути наслідком дублювання їх функцій. По-друге, імітація соціальної безпеки в організації може відбуватися поза реального існування системи охорони праці і контролю за ними з боку профспілок. По-третє, стурбованість організації соціальною відповідальністю не більше як імітація, котра не торкається сутності соціально відповідальної організаційної поведінки, якщо відсутні реальні соціальні проекти, до яких ця організація залучається.

Однак самі організації здатні як продукувати й відтворювати імітаційні практики, так і ставати на заваді їм. Наприклад, актуальним виявляється створення продуктів (послуг), якості яких важко піддаються імітації конкурентів (сервісне обслуговування, врахування при виготовленні бажань замовника; гарантоване обслуговування). Попитом у сучасних організаціях користується імітаційне моделювання, через яке успішно оптимізуються реальні організаційні системи.

Імітаційні практики змінюються під час кризи. Так, економічна криза призводить до різкого скорочення ресурсів, зростає потреба в їх резервуванні для подальшого ефективного використання, що певною мірою може звести нанівець деякі прояви імітації. Це, зокрема, стосується таких управлінських дій, які спрямовані на реалізацію стратегії «виробництво заради виробництва». Така стратегія спонукала в минулому до імітації діяльності, або до діяльності з виробництва товарів та послуг, які не користуються попитом у споживачів, але водночас вигідні виробнику, тому що дозволяють надавати видимість вирішенню соціальних питань: знизити обумовлену безробіттям соціальну напруженість; сплачувати заробітну плату працівникам, які не задіяні у виробничому процесі тощо.

Аналіз імітації як феномену організаційно-управлінських практик дозволяє виявити такі закономірності:

- свідомо імітація діяльності здатна приховувати реальний стан управління організацією, а несвідомо пов'язана з ілюзією, тобто помилковим, неадекватним сприйняттям реальності;
- імітації діяльності сприяє домінування формального контролю поведінки членів організації;
- перевірка на наявність імітаційної складової діяльності має передувати прийняттю рішення про впровадження в тій чи тій організаційній системі самоконтролю в управлінні персоналом;
- імітаційне мислення може нести приховану небезпеку; таке мислення особливо притаманне менеджерам організації в умовах браку інформації про стан організації, при низькій культурі їх мислення та ін., що знижує якість управлінських рішень;
- успішні організації відрізняє прагнення не до імітації, а до оновлення, побудови адекватної корпоративної культури.

В умовах соціальної дезінтеграції імітація активності виступає як небезпека, що актуалізує визначення критеріїв розпізнання імітаційної діяльності, а також розробки заходів запобігання негативних наслідків цього явища. Імітація в роботі кадрів управління як найпростіша робота за зразками може стояти на заваді творчості при прийнятті управлінських рішень. Зменшення простору імітаційної діяльності, на наш погляд, може відбутися за рахунок стандартизації організаційних відносин, що надасть системі контролю в організації таких засобів боротьби з імітацією і імітаторами, які важко буде обійти. Проблема стандартів актуалізується, по-перше, внаслідок уніфікації організаційних структур та організаційних відносин, яка відбувається під впливом глобалізації; по-друге, через посилення уваги науковців і практиків до технологічних аспектів організаційного розвитку, які передбачають вироблення певних стандартів і їх дотримання організаціями заради прогнозованості їх станів.

Підсумовуючи викладене нами вище, підкреслимо, що перевірка на наявність імітаційної складової діяльності має стати основою при прийнятті рішення про впровадження в тій чи тій організаційній системі самоконтролю в управлінні персоналом. Соціально небезпечною імітація в управлінні стає тоді, коли вона викривляє реальні результати управлінської діяльності, стає нормою практики управління і перешкодою на шляху підвищення ефективності управління тією чи іншою організаційною формою.

Позитивну роль феномен імітації відіграє при проведенні ігрових імітаційних експериментів в організаціях, а також при використанні імітаційних ігор в якості експертного методу вирішення проблем управління. Однак цей аспект проблеми в даній статті не розглядався, він має стати предметом спеціального подальшого вивчення.

**Література:**

1. Лобанова А.С. Феномен соціальної мімікрії. Монографія. – К. : Інститут соціології НАН України. – 2004. – 300 с.
2. Комаров В. Ф. Управленческие имитационные игры и АСУ [Текст] / В.Ф. Комаров ; отв. ред. Н.Б. Мироносский. – Новосибирск : Наука. Сиб. отд-ние, 1979. – 256 с.
3. Ефимов В. М. Введение в управленческие имитационные игры [Текст] / В. М. Ефимов, В. Ф. Комаров ; отв. ред. К. А. Багриновский ; Центр. экон.-мат. ин-т АН СССР. – М. : Наука, 1980. – 272 с.
4. Комаров В. Ф. Управленческие имитационные игры : науч. издание / В. Ф. Комаров; отв. ред. Г. В. Гренбэк. - Новосибирск : Наука. Сиб. отделение, 1989. – 272 с.
5. Имитационные игры [Электронный ресурс] – Режим доступа – <http://postmodern.narod.ru/game/game7-5>
6. Манхейм К. Диагноз нашего времени: пер. с нем. и англ. – М. : Юрист, 1994. – 700 с.
7. Адамецки К. О науке организации. Избр. произведения: пер. с польск. – М. : Экономика, 1972. – 190 с.
8. Хижняк Л. М. Імітаційні практики в управлінні організаціями: проблеми соціологічної діагностики // Соціологія в ситуації соціальних невизначеностей: Тези доп. учасників 1 Конгресу Соціологічної асоціації України. – Х. : Харківський національний ун-т імені В. Н. Каразіна, 2009. – С. 246.
9. Леппик А. П. Исследование трудовой мотивации в советской социологии // Социология. Журнал Российской Социологической ассоциации. – 2005. – №3-4. – С. 48-62.