



УДК 740

А. В. Большаков,

*кандидат экономических наук, член-корреспондент Крымской АН,
доцент кафедры «Менеджмент», СЭГИ ТНУ им. В.И.Вернадского*

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ И УПРАВЛЯЕМОСТИ. ГДЕ ЗАКАНЧИВАЕТСЯ ФУНКЦИОНАЛЬНОСТЬ И НАЧИНАЕТСЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ?

«Я легко добьюсь своих целей, когда вы быстро, слаженно и качественно сделаете все, что для этого необходимо!» Из обращения «Идеального» руководителя к «Идеальным» сотрудникам.

«Я легко доб'юся своїх цілей, коли ви швидко, злагоджено і якісно зробите все, що для цього необхідно!» З обігу «Ідеального» керівника до «Ідеальним» співробітникам.

"I shall strive easily their goals, when you quickly, smoothly and accurately do everything you need to do!" From the treatment of the "ideal" leader of the "ideal" staff.

Психология, психологія, psychology.

Управление, управління, management.

Функциональность, функціональність, functionality.

Эффективность, ефективність, efficiency.

Управление «старо» как мир и столь же многогранно. В нем есть содержательная теория и результативная практика — модели, методики и механизмы, позволяющие реализовывать различные представления, как в простые, так и в очень сложные совокупные и организованные действия людей, способные приносить результаты.

Сама идея управления настолько укоренилась в общественном сознании, что смысл в механизме управлять легко начинается с простого распорядка дня и небольшого семейного бюджета и практически не изменяясь, трансформируется в управление странами и народами.

Весь процесс любого управления подразумевает такие механизмы и взаимодействия, в ходе которых достигается результат, и природа этого результата по умолчанию заполняет весь смысл управления.

Очевидно, что управлять собой далеко не однотипно механизмам управления другими, и в этом смысле любая оптимальная и эффективная личностная организация процесса почти никак не связана с результативностью «внешнего» управления.

Между «Я хочу» и «Я могу и делаю» нет никаких барьеров, и сила желания прямо трансформируется в результат, параметры которого только и зависят от параметров самого желания и умения достигать результат.

Совсем иная картина представляется в процессах управления другими. Сама природа таких взаимодействий насыщается параметрами управляемости. В таких системах управления между «Я хочу» и результатом есть исполнитель как функция, внешняя для организатора и внутренняя для исполнителя.

Для организатора функция исполнителя начинается как преодоление внутренних и внешних ограничений собственных возможностей, встраивается в организационную деятельность и своей природой оставаясь внешней, реализует внутренние - «Я хочу».

Для исполнителя наоборот- собственные возможности, востребованные организатором, сначала встраиваются во внешнее для него «Я хочу» организатора и только потом, через сложную систему взаимоотношений и условий, приближаются к своим внутренним личностным смыслам.

Такие взаимодействия обречены на противоречия за редким исключением, когда общая система целепостроения формируется внешними факторами и в самой организованной деятельности все ее участники реализуют одну и одинаково понимаемую цель или любую их группу.

Если ограничиться рассмотрением организационных механизмов без влияния на целепостроение внешних факторов, что вполне достаточно для понимания основных аспектов организации деятельности, то в их рамках не так и сложно обнаружить основы противоречий, лежащие в природе особых объектных взаимодействий.

Уже в процессах раннего развития, психика тщательно учится взаимодействовать с другими, постоянно сталкиваясь в реализации собственных желаний с независимыми от нее желаниями других участников взаимодействий.

Везде, где исполнение собственных желаний зависит от действий других, эти действия должны обеспечиваться внешним понимаемым желанием их исполнять.

Цели взаимодействий могут не только различаться, но и пониматься участниками по разному, но они обязательно должны сохранять привлекательность исполнения для самой реализации совокупных действий по их достижению.

Через разнообразные средства понимания других, включая и механизмы эмпатии, психика учится понимать и использовать желания других для реализации

собственных желаний.

Простой и одинаково понимаемый всеми принцип объектных взаимодействий формирует большое количество ролевых поведенческих сценариев, в рамках которых реализуются разнообразные желания, зависящие от действий других людей.

Социальные позиции и функции разнообразят процессы взаимодействий, включая в них различные виды и формы принуждения.

Разнообразные по форме и содержанию, принуждения регулируют обширную систему общественных взаимодействий - системы воспитания и обучения, воспроизводства и реализации общественно необходимых функций и любые виды групповых действий. Своей формой и содержанием они оказывают существенное воздействие и на такие взаимодействия, в которых принуждение не является изначально обязательным организующим элементом.

Отделить роль социальных позиций и функций и их влияние на механизмы взаимодействий даже в природе внешних и внутренних для личности принуждений не так просто. Они настолько часто и легко переплетаются между собой, что их практически невозможно различать и определять как внешнее побуждение к действиям или независимо сформированное желание реализовать собственную социальную позицию в окружении других позиций, взаимодействующих по определенным и одинаково понимаемым правилам.

Такое положение не позволяет достаточно конкретизировать механизмы в такой системе взаимодействий как управление — управляемость, которая вполне однозначно в организационной деятельности начинается на основах обоюдной добровольности включения в процессы взаимодействий, но практически сразу верифицируется и элементами принуждения самых различных природ и форм. Остается последовательно вычленять из процесса основные механизмы и оценивая их влияние, конкретизировать уже их последствия и на систему личностных взаимодействий и на организационную деятельность в целом.

Представляется, что такой подход позволит заглянуть «по ту сторону» управления и более качественно оценив такое свойство как управляемость, качественно изменить и всю систему управления, в которой большинство элементов до сих пор могут обслуживать только внешнее принуждение, мало приводя к развитию качества деятельности.

Структурно, более наглядно и просто схема организационного взаимодействия выглядит в форме функций в системе организатор — исполнитель. Такая схема не выходит за рамки функциональности деятельности и этим ничем не отличается от технологических процессов производства, в которых структура, регламентация и средства одинаково важны и само кадровое обеспечение деятельности ничем не отличается от любого инструментарного, будь то молоток и перфоратор или суперсовременная технологическая линия.

В функциональной системе основной выступает функция, постоянное воспроизведение которой в определенной последовательности и совокупности с другими функциями обеспечивает результат, определяющийся качеством функций управления и технологической эффективностью процессов.

Изолированная от внешних факторов и регулируемая экономическими механизмами, такая система легко организуется, относительно просто управляется самим отсутствием психологических модификаций функций

и оптимально обеспечивается теоретическими моделями управления, предлагающими свои эффективные средства и методы, наработанные и апробированные в длительной мировой практике оптимизации деятельности.

Организационная структура, регламентация и средства деятельности концентрируются на задачах деятельности через функциональную модель и реализуются средствами и методами исключительно функциональной модели. И это объективное свойство функциональной модели, обязательно имеющей универсальные оценочные параметры для всех природ входящих в нее элементов.

Оценочные параметры только на уровне функций и исключительно в их рамках позволяют представлять организованную деятельность во всем процессе от перспективного организационного моделирования до практической реализации и получения конкретного результата организационной деятельности.

Любой бизнес - план начинается и заканчивается экономикой. Все его элементы обсчитываются и принимают законченный вид в форме модели, соответствующей современному статическому положению в системе взаимодействий с внешними для организации условиями.

Экономика реально обеспечивает параметры структуры организации, технологические средства производства и его обеспечения, технические средства реализации продукции и даже кадровое обеспечение деятельности в расчетах численности и уровня заработной платы, покрывающей обеспечение функций, производимых сотрудниками.

Любой элемент модели объективно измеряем, функционально обоснован и технологически достаточен для формирования организационного результата. Любой, кроме кадрового обеспечения деятельности, в рамках которого экономические параметры численности и специализации функций не имеют стабильного выхода на гарантированно просчитанный результат.

Экономика перестает гарантировать результат там, где функции производятся человеком и в той степени, в которой результат начинает зависеть не от экономических механизмов деятельности, а от психологических. Экономика такими параметрами оперировать не может, поэтому она всегда и изначально кадровое обеспечение функций деятельности включает в общую модель и рассчитывает их на уровне допуска обязательной оптимальной достаточности для организационной деятельности. Такое положение уже на уровне перспективного бизнес-плана, встраиваемого в модель организационной деятельности, ставит перед организатором две различные по природе задачи.

С одной стороны, через управление деятельностью обеспечить реальность всей экономической составляющей организационной модели, с другой — через то же управление постоянно обеспечивать уровень оптимальной достаточности экономического допуска в оценке кадрового обеспечения деятельности, не имеющего иных параметров модельного регулирования.

Различие задач формирует собственные формы управления, в которых экономическая модель обеспечивается в большей степени анализом средств и методами их применения, а кадровая модель — механизмами стабильного воспроизводства оптимального уровня функций.

И теория управления и собственный организационный потенциал в виде специализированных подразделений и служб могут весьма эффективно обеспечивать экономическую форму управления деятельностью. По крайней мере, механизмы и средства решения задач и одинаково понимаемы и объективно измеряемы стабильными оценочными параметрами.

В кадровом обеспечении деятельности положение иное.

В теории управления оптимальная функциональная достаточность в лучшем случае понимается как почти абстрактное воспроизводство функций, более конкретизированных результатом в конкретном производстве, не выходящем за рамки внутренних организационных условий деятельности.

Во внешней организационной деятельности само взаимодействие с внешними факторами вообще не привязывается к результату, ограничиваясь лишь направлениями, в рамках которых сами функции просто обозначаются и реализуются средствами и умениями самих сотрудников.

Обеспечение оптимальной достаточности функций в таких видах деятельности понимается как такое формирование внешних условий, которые в наибольшей степени способствуют всей организационной результативности, объективно зависящей не только от уровня и качества самих функций, но и целого

набора факторов, влияние которых на организацию может, как угодно изменяться и независимо от организационных усилий и зависимо в различной степени.

Начинает отчетливо проявляться тенденция, в рамках которой уровень предсказуемости результата кадрового обеспечения деятельности зависит от самого уровня включенности таких функций в деятельность и от их качества.

В первой части зависимость прямая и линейная, согласно которой экономическая форма, следовательно, и параметры расчетов тем надежнее, чем меньше допуск оптимальности функции, обеспечивающейся специалистами. Другими словами - чем меньше роль человеческого фактора в процессах деятельности, тем они надежнее прогнозируются экономической моделью и более управляемы средствами, схемами и методами общей теории управления.

Такая зависимость и объективная тенденция стремления перевести механизмы организационных функций в параметры экономической модели хорошо реализуется снижением уровня включенности человеческого фактора в функции деятельности и их оптимальной регламентацией, максимально ограничивающей субъективное понимание правил и методов осуществления деятельности.

Очевидно, что минимизация человеческого фактора в функциях организационной деятельности и его пошаговая регламентация упрощают управление и повышают стабильность модели деятельности экономическими измеряемыми параметрами. Остается максимально минимизировать функции, искажающиеся человеческим фактором и организационное развитие, перейдя полностью в природу экономических параметров, не будет сталкиваться с проблемами неопределенности оптимальной достаточности важных для организации функций.

Однако практически такая тенденция может реализовываться только во внутренних организационных условиях деятельности и только ограниченно, потому, что даже их стабильность, обеспечивающаяся всей организационной средой не является достаточной и исчерпывающе управляемой экономическими механизмами и методами.

Организационное развитие не только не уходит в экономическое поле управления. А наоборот, все больше и больше насыщается функциями, производимыми кадровым потенциалом, который все больше становится незаменимым в процессах формирования оптимальных условий деятельности, динамически изменяющихся в зависимости от все большего количества факторов, окружающих организацию и влияющих на ее деятельность.

Тенденция кадрового обеспечения организационной деятельности зримо начинает различаться на природу функций, обеспечивающих организационные процессы и природу функций, формирующих условия, в которых организационные процессы способны и оптимизироваться и эффективно развиваться.

Природа функций обеспечения все больше включается в экономическое поле управления деятельностью со своими экономическими зависимостями и параметрами, а функции формирования условий все сильнее зависят от качества деятельности, следовательно, и обеспечиваются все возрастающим уровнем субъективизации деятельности, выходящей за традиционные для теории управления рамки структурной и регламентационной зависимости.

Процесс формирования условий деятельности столь сложен и многогранен, а сами функции не столько выпадают из традиционного поля управления, сколько не могут измеряться его оценочными параметрами, что и предопределяет для них свою шкалу оценки, в которой главными критериями могут выступать аттестационные механизмы и уровень личностной включенности в специализированные функции.

Аттестация и мотивационные механизмы деятельности в современных условиях многими и рассматриваются как основные точки приложения усилий для организационного развития.

От того, как понимать и использовать такие механизмы вполне вероятно и будет зависеть качество организационной деятельности и сами перспективы ее развития.

Понимание механизмов предполагает анализ и уже предварительные выводы готовят ряд сюрпризов. Первым по распространенности можно отметить тот же механизм аттестации организационной деятельности и его привязки к процессам организационного развития.

Редко какая работа по теории управления обходится без методов аттестационной оценки соответствия кадрового потенциала заявленным организационным задачам деятельности и развития. Если и не представлены сами методы аттестации, то не обходится вниманием основная функция управления — подбор персонала на основе параметров его соответствия организационной модели деятельности.

Обе задачи и особенно аттестация персонала предполагают сравнительный анализ кадрового потенциала и его включенность в общий организационный процесс деятельности. Обе задачи взаимозависимы и призваны ответить на два основных вопроса:

что специалист может делать в профессиональном плане;

что специалист делает в общем организационном процессе деятельности.

В плане оценки потенциальных профессиональных возможностей теория управления, опираясь на традиционный метод экономической оценки, пытается определить соответствие тому абстрактному допуску оптимального уровня достаточности функционального обеспечения деятельности почти такими же абстрактными для условий деятельности параметрами.

В качестве допусков изначально принимаются уже две базовые категории — оптимальная эффективность организационных условий деятельности и оптимально эффективная система управления деятельностью.

Чаще всего, эти категории не оцениваются руководством как оптимально эффективные и присутствующие в организации априори. Но они обязательно воспринимаются как приближающиеся к идеальным, стабильные и в виде комплексной стабильно функционирующей организационной модели.

Внутренняя среда модели и субъективные представления оптимально эффективных функций, необходимых для достижения организационных целей устанавливают оценочные параметры соответствия потенциальных возможностей специалистов, изъявивших желание участвовать в организационной деятельности.

Очевидно, что в самом процессе привлечения потенциальных специалистов существует свой набор факторов, в котором базовую роль играет «топовая» рыночная позиция организации и фонд заработной платы, однако эти механизмы в нашем случае не столь актуальны, поэтому условно и отодвигаются на второй план.

В нашем случае главное, что оценочные параметры соответствия первоначально формируются по принципу внутри организационного

«Я хочу» в плане приобретения функций деятельности и пока внешнего для организации «Я могу», в виде потенциального присутствия таких функций в наборе средств специалиста.

Для начала имеет смысл определить сам механизм соответствия средств деятельности их производственным функциям.

Такой самый простой инструмент для выемки грунта как лопата может поверхностно оцениваться по форме и внешнему виду, но свои основные функциональные свойства начнет проявлять только в самой реализации функций и притом в прямой зависимости от оптимальной эффективности их использования.

Такой механизм соответствия универсален и в теории управления применяется не только к простым или очень сложным технологическим средствам производства, но и к кадровому потенциалу организации. Происходит это не потому, что специалисты такие же инструменты деятельности, как и лопата или экскаватор, а произрастает из самой природы экономических параметров, не имеющих иных механизмов оценки деятельности и управления ею.

В нашем случае, основная проблема заключается не в коренном отличии кадрового потенциала от технических средств производства в самой реализации функций. В этом плане специалист может быть также результативно функционален, как и любые средства производства. И вполне описывается экономическими параметрами деятельности, а именно в особенной природе потенциальной оценки функциональных средств специалиста и управления ими для оптимальной и эффективной реализации их в организационной деятельности.

Само определение соответствия функционального потенциала специалиста функциональным же потребностям организации, даже если они и исчерпывающе представляются по всем параметрам количества и качества, начинается и заканчивается, как и в случае с лопатой, оценкой по форме и внешнему виду.

Личностный интерес специалиста к специализации деятельности, выражающийся в наличии специализированного образования, позитивный практический опыт деятельности и само желание специалиста реализовывать функции деятельности в всегда особенных организационных условиях — вот весь набор объективных параметров, доступных для оценки соответствия.

В отличие от лопаты, специалиста не так просто «проверить» в условиях практической реализации функций, хотя для этого и практикуются испытательные «проверочные» сроки, обеспечивающиеся законодательством.

Требуется серьезная адаптация и не столько к специфическим организационным условиям деятельности, сколько к личностным особенностям управления. Да и сами параметры оптимальной достаточности функций деятельности почти всегда субъективизированы, причем и с позиции заказчика функций и с позиции их реализатора, пока не сталкиваются с объективными проблемами, решение которых имеет конкретный вид оцениваемого результата.

Личностный интерес к специализации деятельности и практический опыт специалиста являются сугубо внешними для организации категориями, эффективно использовать которые и оптимально «включить» в организационные функции не так то и просто.

Желание специалиста работать в организации фокусирует его специализацию и опыт на конкретные организационные функции, но исключительно статически и до момента начала производственной деятельности. Вся стойкая система привлечения внешнего для организации специалиста и набора его профессиональных функций заканчивается с реализацией мотива достижения, условно разделяемого на статус и уровень материального обеспечения, гарантированные должностью.

Больше и качественней принуждать специалиста к эффективной реализации функций внешними для него механизмами уже невозможно. Внутреннее «Я хочу» организатора (руководителя) деятельности получило внешнее для исполнителя «Я могу» в виде потенциального набора организационных функций, которые исполнитель будет всегда реализовывать изначально по своим представлениям и в попытках их совместить с представлениями руководителя.

Сама внутренняя организационная система управлять — управляться начинает работать по своим механизмам объектного взаимодействия и имеет свою особенную природу.

Основой этой природы без сомнения является тот первичный механизм взаимодействий, при которых внутреннее «Я хочу» обязательно сталкивается с чужим желанием это исполнять. В идеале «Я хочу» должно быть стабильным и общим для всех участников совместной деятельности. Поэтому оно первоначально озвучивается, а потом и тщательно формируется у всех участников групповой деятельности до оптимального уровня каждого личного «Я хочу» обязательно достаточного для исполнения своей роли в общей групповой деятельности.

Любой может легко вспомнить, что даже в относительно простых детских взаимодействиях такой процесс никогда простым не был. Основная часть подготовки даже условий игры, предполагающей изначальный взаимный интерес участников к совместной деятельности всегда отводилась распределению ролей и их «внутреннему» принятию, как оптимально соответствующему желаемому.

В природе таких взаимодействий почти нет механизмов принуждения к совместной деятельности, и это существенно отличает их от «взрослых» организационных. Но такое отличие только поверхностно позитивно наличием принуждения к деятельности и обязательно «внутренне» негативно, как ответ на такое давление.

Получается, что первоначальное «Я хочу» организатора (руководителя) деятельности в приобретении организационных функций в лице их исполнителей изначально обеспечивается значительно менее качественными механизмами принятия правил деятельности даже по сравнению с условиями детских игр.

Сами механизмы взаимодействий обеспечиваются целым набором принуждений к деятельности, объективно и субъективно заставляющих исполнителя гораздо более «охотно» принимать правила взаимодействий и оставаться в рамках исполнения групповой роли.

Создается взаимозависимая система управлять — управляться, в которой механизмы взаимодействий определяют различие позиций участников и весьма различно влияют на них, следовательно, и на результат совместной организационной деятельности.

Организатор пытается привлечь организационные функции, производимые исполнителем, предоставляя взамен определенный уровень материального обеспечения и статусный набор должностных возможностей, прежде всего обеспечивающих организационные функции, а уже потом и как придется — систему личностных потребностных интересов.

Исполнитель, находясь под серьезным прессом давления замысловатого набора внутренних и внешних побуждений, готов воспроизводить организационные функции для реализации объективно неизвестных ему общеорганизационных целей, в обмен на предлагаемый уровень материального обеспечения и статусные возможности должности, которые сам исполнитель, прежде всего, рассматривает как свои личностные возможности реализации собственной системы интересов, а уже потом и как получить — сами организационные функции.

Необходимо особенно подчеркнуть, что организатор, в системе управлять — управляться пытается получить организационные функции, крайне необходимые ему для реализации своей цели в своей личностной системе интересов. А исполнитель обязан эти функции воспроизводить, потому что его изначально побуждают это делать внутренние и внешние общественные обязательства, потом или сразу — потребности в материальном обеспечении своей жизнедеятельности и, уже потом, какие то и весьма зависимые от организатора возможности реализации собственных интересов и целей в рамках самой организационной деятельности или вне ее.

Такая и изначальная разница позиций организатора и исполнителя в системе личностных взаимодействий под названием управлять — управляться в процессе организационной деятельности и предопределяет всю замысловатую и весьма разнообразную по проявлениям внутри организационную природу личностных взаимодействий.

Ведь организатору нужны не просто абстрактные своими допусками оптимально достаточные организационные функции, а конкретно оптимальная и конкретно эффективная и постоянно воспроизводимая система результативных организационных функций, обеспечивающих его постоянно развивающуюся систему личностных интересов и целей деятельности. А исполнитель, включившись в организационную деятельность, в определенной степени и сразу решил свои общественные обязательства и вопросы материального обеспечения и дальше может просто сохранять существующее положение и как угодно по своему усмотрению относиться к организационным возможностям реализации собственных интересов и целей деятельности.

Одним словом — начинается весьма увлекательная «взрослая игра», в которой должны качественно, эффективно и весьма результативно исполняться важные для организационных целей роли, интенсивность и трудозатраты которых не только не регулируются эффективно внешним управлением, например в виде материального стимулирования, но и почти не управляются изнутри, через личностный интерес к организационным возможностям, природа и широта которых почти полностью зависят от организатора, следовательно и может, когда и как угодно изменяться.

Позиция организатора (управляющего) в системе управлять — управляться определяется наряду с целями и своими механизмами и инструментами взаимодействий с исполнителем, позиция исполнителя — своими.

Считается, что именно функции управления и являются теми инструментами, которые и позволяют в итоге получать организатору именно те организационные функции деятельности, которые производят исполнители. И именно в том виде количества и качества, которые и необходимы для оптимального и эффективного достижения организационных целей.

Очевидно, что и сами функции управления должны различаться не только качеством реализации, но и самой природой, в которой результат функций деятельности имеет возможности оцениваться либо чисто экономическими параметрами, либо изменяемостью условий деятельности. Либо и чаще всего — их смешанным видом, в котором и экономика и условия так взаимозависимы, что их не только невозможно разделить, но и само разделение не имеет никакого управленческого смысла.

Начинает наглядно проявляться организационная система, в которой природа функций управления и их качество, по разному оцениваются и результатом деятельности и самой способностью управленческого влияния на результат.

Экономическая природа организационных функций напрямую регулируется результатом, следовательно, и управляется как процесс прямого достижения цели деятельности с одинаково понимаемым всеми уровнем результативности. Прямая зависимость всего процесса воспроизводства функций и результата, полученного в таком процессе, позволяет управлять самим процессом постановками целей и поэтапным контролем их достижения. В таком процессе условия деятельности, производственные средства осуществления функций, сами производимые специалистами функции, их результативность и анализ достижения организационных целей в прямой зависимости и между собой и с всегда и везде одинаковыми параметрами и оценки любого элемента деятельности и управляемости ими.

Условия деятельности и, особенно внешние факторы, обеспечивающие и влияющие на условия организационной деятельности, не могут формироваться или существенно изменяться теми же механизмами и средствами управления, что и процесс воспроизводства функций экономической природы.

Природа и управляемость процессом формирования оптимальных и эффективных условий деятельности не предполагает ни однотипности понимания уровня результативности, ни однотипности средств и порядка их применения, ни, даже прямой зависимости между их применением и полученным в итоге результатом. И это притом, что сами условия деятельности являются существенной частью фундамента экономической природы организационных функций и весьма важной составляющей самого процесса управления в функциях, реализуемых менеджерами всех организационных уровней.

Иначе говоря, управлять внутри организационными управляющими и специалистами, формирующими внешние организационные условия и взаимодействующими с внешними факторами далеко не то же самое, что и собственно процессом производства, обладающего природой оценочных параметров функций деятельности.

Различие природ управляемости начинает проявляться уже в самих условиях осуществления функций. В экономической природе та же интенсивность деятельности, динамически отражающая включенность в процесс неизменно выражается результатом в количественном и качественном измерении произведенного продукта, в иных природах — любая динамическая включенность в реализацию функций, это лишь личностный стиль деятельности, весьма вторичный и никак зависимо не влияющий на результат. И даже более конкретно — сам результат формируется не динамикой деятельности, а средствами и умениями их применять и таким образом формировать результат деятельности. А сами средства и производственные условия осуществления функций не регулируются технологизацией процесса, следовательно, и управляются и оцениваются иначе.

Такие различия наглядны, что, однако мало ограничивает от подходов, когда и потенциал управления и, особенно средства и умения формировать условия деятельности пытаются оценивать экономическими параметрами и теми же параметрами и подходами пытаются определить включенность в деятельность и результативность, используя методы и средства аттестации.

Аттестация хоть и «изобреталась» как инструмент управления, к самому управлению в современных условиях уже никакого отношения не имеет.

У аттестации три основные функции:

административный рычаг давления на сотрудников;

оценка текущего состояния организационной управляемости;

формирование убежденности у сотрудников, что существующая система управления и само отношение к ней у руководства организации будет сохраняться и впредь.

Основные функции аттестации столь очевидны, что вроде и не нуждаются в комментариях, однако все увеличивающиеся попытки теоретического обоснования правомерности применения аттестационных методов в вопросах улучшения организационной управляемости и значительный и многопрофильный негативный эффект уже стоит того, что бы обратить на него достаточно пристальное внимание.

Уже в самой «родственной» управлению функции аттестации — оценке текущего состояния организационной управляемости изначально заложено собственно управленческое недоразумение. Любая по форме, содержанию и порядку проведения, внешняя (экспертная) или внутренняя (организационная) аттестация в лучшем случае отражает то, что и так известно изначально как проблемы управления и всегда и исключительно оценивает только существующую систему управления, а не специалистов, осуществляющих деятельность при таком управлении.

И по должности и по функциям у руководителя любого уровня всегда достаточно средств и методов для оптимального и эффективного управления. Каждая должностная инструкция управляющего начинается с «Организует деятельность и управляет вверенным ему подразделением (организацией) с целью достижения результатов деятельности по решению обще организационных задач». Наверное, каждый, кто «организует деятельность» при планировании проведения аттестации должен обязательно иметь в виду, что изначально и всегда в основе деятельности его сотрудников лежат только его умения и навыки организовывать, подбирать и управлять исполнителями и только он отвечает за общий результат, даже если и очень хочется «поделиться» ответственностью еще с кем то.

Вероятно, что только такое желание, да и совокупность психологических личностных аспектов, реализуемых в деятельности, и может формировать спрос на столь опосредованную систему оценки управляемости. К тому же объективно никак не решающую сами проблемы управления, а лишь способную их регистрировать как данность.

Если аттестация как метод оценки организационной управляемости лишь дублирование самих функций управления, к тому же и весьма негативный процесс

по организационным последствиям самой своей функциональностью, то сам вопрос оптимизации и эффективности управляемости остается открытым.

Очевидным механизмом представляется мотивация деятельности, но он базируется исключительно на психологических аспектах деятельности и выходя из классических теоретических понятий функций управления нуждается как в своих понятийных представлениях, так и в отдельном тематическом изложении.

К тому же и в рамках самих управленческих функциональных представлений управления — управляемости хватает своих собственных резервов.

Например, представляется странным, что внимание в теории управления почти полностью концентрируется на функциях управления и явно недостаточно уделяется механизмам управляемости. И это притом, что управляемость в обязательном порядке подразумевает не только адекватное понимание целей деятельности, но и определенное принятие схем и методов управления для их достижения и «внутреннюю» оценочную достаточность своей роли в этом процессе.

По умолчанию и объективно способность управлять, безусловно, первична и процессом создания организационной модели деятельности на уровне идеального представления и экономической природой оценочных параметров деятельности.

Там, где модель деятельности, функции и результат в прямой зависимости и способны в полном объеме оцениваться объективными параметрами и ими же управляться, способность управлять остается не только первичной, но и вполне достаточной для достижения целей организационной деятельности. Функции, воспроизводство которых способно полностью контролироваться, мало зависят от отношений исполнителей к самому процессу их воспроизводства. Они могут либо соглашаться с условиями и правилами их воспроизводства и, таким образом полностью включаться в технологию полностью контролируемого процесса организационной деятельности, либо — нет. Необходимо добавить, что именно такой процесс управления исчерпывающе описывается теорией управления и объективно остается в ее рамках, сохраняя и первичность управления над управляемостью и механизмы перспективного прогнозирования деятельности и все технологические аспекты ее обеспечения, включая и кадровое.

Однако, уже отмечалось, что современная организационная деятельность не может ограничиваться одними технологическими аспектами воспроизводства функций.

Мало производить товары или услуги, и даже мало производить их лучше и эффективней кого-либо, их обязательно необходимо еще и продавать и роль последнего неуклонно возрастает в общем процессе организационной деятельности.

Произвести и продать настолько различаются организационно, что могут существовать не только отдельно друг от друга, но и полностью организационно изолированно.

Такое положение относительно легко позволяет организовывать изолированные от производства, специализированные виды деятельности, полностью концентрирующиеся на реализации продукции. Сама способность достигать организационных целей продавая произведенную кем то продукцию, прежде всего, подчеркивает именно организационные различия в функциях деятельности, следовательно и в управлении ими.

Столь же отличными от производственных, являются и другие организационные функции, направленные на изменение условий деятельности и концентрирующиеся на взаимодействии с внешними факторами и воздействии на них с целью их изменений.

Современное положение дел таково, что любой внешний фактор, а тем более их совокупность, влияют и на организацию в целом и на механизмы ее развития.

Будь то конкуренция, состояние потребительского спроса или средства и способы реализации продукции — все это определяющие аспекты организационной деятельности, следовательно, и первичные в вопросах организации и управления.

Формирование условий, управление и само взаимодействие с внешними факторами значительно отличается от собственно производства не только природой оценочных параметров деятельности, но и природой функций.

Последние настолько отличаются от производственных, что их потенциальные производители находятся вне сфер производственной деятельности не только личностными средствами деятельности, но и всей совокупностью личностной направленности. Другими словами — потенциально успешным специалистам в таких видах деятельности само производство не интересно и мало известно, так же как и производственникам не интересна и мало известна специфика работы с внешними факторами и управление.

Обоснование такого утверждения лежит целиком в психологическом обеспечении деятельности и психологических механизмах, концентрирующих личностные средства деятельности, условия деятельности и личностную направленность именно на тех видах деятельности, которые в наибольшей степени могут способствовать личностной реализации в деятельности.

В рамках данной статьи нам достаточно понимать, что специфика работы с внешними факторами изменяет представления об управляемости, параметрах оценки деятельности, следовательно и управление такими видами деятельности.

Прежде всего, и значительно, изменяются параметры оценки деятельности. Даже предварительный анализ отчетливо показывает, что результат такого вида деятельности как реализация продукции, есть совокупность целого набора факторов, в окружении которых сама функция реализации едва ли составляет значительную результативно образующую часть, если продукция не является эксклюзивной, либо еще как не влияет на получение прибыли именно за счет ее реализации конкретным потребителям по особой системе ценообразования.

Такие особенные условия разнообразят стратегии организации процессов от самообслуживания при выборе товара до насыщенного консультационного обеспечения процесса с глубоко индивидуальными подходами, при которых роль продавца становится единственно ведущей в формировании результата.

Чаше, в сегментах нормально организованного рынка на результат реализации к параметрам товара и его стоимости включается влияние и качества функций продавца, увеличивающих результативность процесса.

Регулировать такое влияние сложно, так как его результативность объективно ограничивается и потребительскими свойствами продукции и конкурентным давлением, но и оптимизировать и повышать эффективность и можно и нужно. И для этого необходимо определить природу функций, чтобы на ее основе легче было понять, что и как возможно и стоит оптимизировать, а что — нет.

Исходя из того, что сами функции реализуются исключительно в системе объектного взаимодействия, не трудно предположить, что само психологическое свойство, определяющееся как способность к таким взаимодействиям, будет рассматриваться как ведущее организационное свойство условий и всего процесса в целом.

Являясь свойством психологическим, то есть прежде всего формирующимся как личностная особенность и на основе личностных средств, такое свойство прежде всего обеспечивает сугубо личностный интерес и в особенном процессе взаимодействий.

И интерес, и процесс взаимодействий являются основой, составляющей устойчивую стратегию поведения, в которой проявляются не только темпераментные и характерологические особенности, но и условия, оптимально обеспечивающие основные элементы направленности личности, то есть вся совокупность параметров, обеспечивающих психическое реагирование и способствующее гармонизации психических процессов и внешних условий

жизнедеятельности.

Оставаясь изначально личностными, они оптимально соответствуют и функциям деятельности, в которых особо развитые коммуникационные способности позволяют легко строить разнообразные схемы взаимодействий, в рамках которых и для которых далеко не основная функция деятельности легко реализуется.

Проявляется простая и наглядная модель, в которой личностно вторичные функции деятельности оптимально и эффективно способствуют проявлению и личностно первичным функциям, обеспечивая условия и разнообразия возможности.

В таком процессе далеко безразлично являются производственные функции вторичными по важности в системе личностных ценностей, так как они в любом случае реализуются и качественно и результативно и не только ситуационно, но и всегда перспективно, оставляя комплексное и весьма позитивное отношение у потребителей к самому процессу взаимодействий.

Начинают проявляться параметры, которые легко составляют своеобразный комплекс профессиональной пригодности, в котором ряд личностных свойств начинает пониматься как ведущий для успешности деятельности и обладающий характеристиками, не способными регулироваться или изменяться посредством обучения и иными методами внешнего воздействия.

Относительно простая производственная функция, способная реализовываться только в процессе взаимодействий, то есть в определенно заданных условиях деятельности, может становиться весьма сложной, когда такие взаимодействия, то есть условия деятельности не являются личностно оптимальными.

В ряде психологических особенностей, коммуникационные способности не могут формироваться изолированно от личностного интереса глубоко связанного с устойчивой стратегией поведения, которая и позволяет формировать такие условия, в которых интерес к взаимодействиям и реализуется оптимально.

Такой процесс обслуживают и набор личностных средств и набор способностей и сами взаимодействия желаемы изначально, так как являются потребностным комплексом, реализуя который, достигается определенная гармонизация жизнедеятельности.

Когда коммуникационные способности не связаны с личностным интересом и сами средства взаимодействия и условия их реализации не предполагают большого количества прямых контактов, то и не формируется интерес к объектам такого взаимодействия.

В таких случаях само взаимодействие будет осуществляться по правилам и без личностной включенности — то есть формально и исключительно в рамках функций. А любая формальная реализация функций и по правилам будет всегда проигрывать неформальной, загруженной прежде всего личностным интересом и к объектам деятельности и к процессу, то есть — условиям.

Получается, что оптимизировать и повышать эффективность формально осуществляемых функций практически невозможно, потому что и материальное стимулирование и регулирование условий деятельности не способны изменить самого отношения к объектным взаимодействиям, в природе которых и располагаются аспекты результативности. Следовательно и управление — управляемость в таких видах деятельности оптимизируется закономерным набором собственных первичных параметров.

Управление изначально ориентируется на подбор соответствующих специалистов, не только желающих выполнять такие виды деятельности, но и обладающих изначально присутствующими у них способностями к такой деятельности. А сами специалисты, обладая развитыми средствами и попадая в оптимальные условия для их реализации, не только реализуют производственную функцию, но и получают удовлетворение от деятельности, реализуя личностный интерес в разнообразных профессиональных взаимодействиях.

Таким образом, относительно простое соответствие личностных средств, условий деятельности и интереса к виду деятельности, совмещенных в устойчивой стратегии поведения обеспечивают оптимальную и эффективную реализацию функций деятельности и без особого регламентирования и жестких правил, соблюдение которых не сколько способствует результативности, сколько заставляет формально исполнять набор обязательных действий, далеко не всегда приводящих к результату.

Такое понимание управляемости, прежде всего позволяет решить и основную задачу управления — достижение оптимизации и эффективности деятельности в условиях, когда нормирование, регламентирование и стимуляция практически не влияют на результативность.

Появляется понимание, что тренинги и иное повышение профессионального уровня деятельности бесполезно изначально самой неспособностью сформировать достаточный личностный интерес к основным объектам деятельности. Следовательно, первичным аспектом организации таких видов деятельности будет выступать механизм определения и подбора особо соответствующих для такой деятельности специалистов.

Такая задача не столь сложна, если изначально известно что диагностируется в наборе личностных особенностей и свойств и сама диагностика осуществляется соответствующими инструментами.

В любом случае такая задача гораздо менее сложная, по сравнению со следующей за ней — развитием и сохранением целей профессиональной деятельности в системе личностных целей.

Наличие особых способностей к объектным взаимодействиям всегда сопровождается отсутствием потребности в значимом групповом взаимодействии. Большая автономная самодостаточность и способность самостоятельно и независимо формировать оптимальные для себя условия самореализации позволяют относиться к обще групповым целям деятельности и по собственному желанию и вне значимой зависимости от них.

Таким образом, желанием необходимо управлять и делать это приходится и весьма разнообразно и всегда качественно. В противном случае удерживать таких специалистов нечем — в любом другом месте они легко получают такие же условия и возможности, а сама смена обстановки деятельности их только привлекает и явно не способствует усидчивости на одном месте.

Получается, что подобрать особо эффективных специалистов — это даже не пол дела, ими еще обязательно необходимо и весьма качественно управлять — то есть не только платить заработную плату и бонусы, обеспечивать хорошие условия профессиональной деятельности, но и регулировать личностную систему целепостроения в рамках обще организационных целей деятельности.

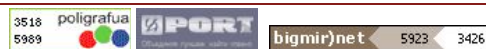
Если управление с такой задачей справляется, то и организация не только оптимально и эффективно функционирует, но и развивается. Обладает потенциалом, выгодно отличающим ее не только в среде конкуренции, но и превращая в менее зависимую от других внешних факторов, изменять которые также возможно, как и оптимально подстраиваться под их особенности. В таком виде управление — управляемость выглядит системой взаимозависимой и обязательно оптимально организованной для эффективной работы с внешними факторами. В противном случае, достигать целей организационной деятельности в быстрой, слаженной и качественной реализации организационных функций не только сложно, но и не всегда возможно.

Литература

1. Крутов С.В. Производство и психология. М. 2008.
2. Астафьев Б.А. Основы Мироззрения. - М., Белые альвы, 2002.

3. Комарницкий Г.М. Философско-методологические аспекты ноосферной теории управленческого мышления.- Рукопись, 2005.
4. Маслова Н.В. Периодическая система Общих Законов человеческого общества. - М., Институт холодинамики., 2006. С 39-237.

Стаття надійшла до редакції 18.10.2010 р.



ТОВ "ДКС Центр"