

Правильно ли я понял, что на основании выводов данного исследования к управленцам следует относить не тех, кто непосредственно выполняет управленческие функции, а тех работников творческого труда и участников информационной деятельности на предприятиях, чья работа "направлена на исполнение" (в понимании этой "направленности", пожалуй, главная сложность для понимания: то ли "содействующих и обеспечивающих", то ли наоборот "воспринимающих управление и исполняющих управленческие решения"?) управленческих функций? Возникает вопрос: следует ли к управленцам теперь относить: секретарей, художников-оформителей, дизайнеров, библиотекарей, айти-инженеров, программистов, системных администраторов, массовиков-затейников, рекламных агентов, раздатчиков листовок, наборщиков типографий, корректоров, редакторов, спасателей на пляже, имидж-мейкеров, промоутеров (например тех, кто проводят акции с дегустацией продуктов в магазинах) и т. п.?

Видимо, для приведенного перечня ответ будет "нет". Но думаю, что понятно и то, чем вызван вопрос. Для предлагаемого определения вижу три основные интерпретации: либо "креативность" не основное, а всё-таки надо выполнять управленческие функции (тогда надо ли было дополнять традиционное понимание этими дополнительными характеристиками, которые так же несущественны для такого определения, как и требование пребывания в здравии и доброй памяти), либо речь идёт о пересечении характеристик (и кто не креативен, а только выполняет управленческие функции, – тот не управленец), либо главным выступает креативный и информационный характер деятельности, но обязательно сопряженной с выполнением управленческих функций (если просто говоришь по телефону, то не управленец, но если говоришь по рабочему телефону для достижения целей предприятия, то управленец). Для последнего варианта интерпретации предложенного определения как раз и подходят секретари, оформители и промоутеры.

## **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОМПУЛЬСИИ И ОБСЕССИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ КАК ПРОДУКТ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЙ АНАЛОГИИ**

**Лариса Владимировна Кривуля**

аспирант кафедры экономики предприятия  
и управления трудовыми ресурсами

Луганского национального аграрного университета

В последнее время наибольшее число адаптаций внешних для менеджмента научных положений производится на основе положений медицины. Возможно, причиной этому является влияние биологической науки на возникновение кибернетики и общей теории систем; возможно же, что расширение менеджмента в сторону организмических концепций и всё большее доминирование в менеджменте бихевиористских установок неотвратимо требуют осуществления всех заимствований до тех пор, пока не будет достигнут предел оправданности биологических, медицинских, психологических и педагогических адаптаций, т. е. пока не будет достигнута граница недопустимости используемой аналогии в решении частных вопросов. В менеджменте всё более часто ис-

пользуют термины, некогда бывшие сугубо медицинскими: диагностика, дисфункция, патология, синдром, симптом и т.д. Пока же не только не приходится констатировать, что заимствования не приносят положительных результатов и являются натянутыми, но наоборот – гипотезы в рамках актуальной проблематики менеджмента всё более привычно обращаются к имеющимся биологическим и медицинским описаниям. Точно также поиск решений, становящихся всё более значимыми для менеджмента вопросов разрешения институциональных ловушек, которые сами по себе были поставлены благодаря аналогиям с социологическими исследованиями, всё чаще обращается к медицинским аналогиям.

В контексте общего анализа таких аналогий опишем предложение представления на языке медицинской терминологии устоявшихся коллективных привычек организационного поведения, не соответствующих рациональным описаниям долженствования и способам разрешения проблемных ситуаций, а распространяющихся как новый фактор усугубления проблемных ситуаций. Такое представление должно позволить обобщить некоторые негативные явления организационного поведения, а также задать ориентиры поиска средств преодоления таких негативных явлений. Навязчивость некоторых паттернов организационного поведения, не приносящих пользу организации, а вводящих в заблуждение участников такого поведения и отвлекающих от решения действительно актуальных вопросов, отвлекающих ресурсы на своё осуществление, позволило выдвинуть гипотезу правдоподобности подобности этих паттернов такому известному в психиатрии явлению как компульсии, проявляющиеся при обсессивно-компульсивных расстройствах. Таким образом, часть образцов организационного поведения предполагается классифицировать как организационные компульсии.

Институциональные ловушки (которые определяют либо как негативные институты, либо как решения, от которых невозможно отказаться, не смотря на их неэффективность в изменившихся условиях) в последнее время получили достаточное внимание, но исследуются чаще как феномен, возникающий в социуме в целом, а не в средних и малых группах. Персонал же предприятия чаще представляет такое сообщество, которое не производит уникальных коллективных привычек, а отражает общесоциальные, но при этом воспроизводит не все из распространённых во вмещающем социуме, а только некоторые и в характерном для конкретного коллектива сочетании. Поэтому следует проводить идентификацию состава и характера институциональных явлений в каждом отдельном предприятии и коллективе. При этом институциональные ловушки проявляются на уровне отдельных коллективов также часто, как и на уровне социума. И хотя избавиться от негативной коллективной привычки или устаревшего решения тем проще, чем меньше группа, интересы участников которой и стереотипы поведения затрагивает эта привычка, но инертность группы не становится нулевой при уменьшении размера группы. Даже наоборот – способность преодолевать такие "малые" институциональные ловушки является дополнительным стимулом для исследований в этой области, поскольку такие

исследования обещают предоставлять практические результаты быстрее.

Следует признать, что нерассмотренность институциональных ловушек на организационном уровне компенсируется исследованием по организационным патологиям, организационным дисфункциям и т.п. Однако подобные исследования пока не имеют достаточно системного изложения, хотя и побуждают к поиску дополнительных аналогий с известными биологическими и медицинскими фактами и научными положениями.

Проводимая аналогия с обсессивно-компульсивными расстройствами (ОКР) требует пояснений того, насколько такое явление расстройства отдельной психики аналогично коллективным привычкам. Под ОКР понимают невроз навязчивых состояний, когда обсессии (одержимости навязчивыми мыслями) побуждают субъекта избавляться от них посредством самопринудительного повтора навязчивых и утомительных действий, называемых компульсиями (навязчивые действия). Если отвлечься от самой природы ОКР (психического расстройства), то следует признать, что присваиваемое всем институтам свойство самовоспроизводства в случае с институциональными ловушками позволяет видеть аналогию в присутствии как мотивационной составляющей (навязчивость в данном случае аналогична устойчивости повторного появления, невозможности преодоления сознательным отказом) и деятельностной составляющей, которую следует признавать неэффективной, т.е. поглощающей ресурсы (утомительной), но не приводящей к разрешению проблемной ситуации, а лишь снимающей ощущение тяжести.

Такая аналогия в литературе не рассмотрена, поэтому заслуживает внимания и проверки как научная гипотеза.

Руководствуясь целью обосновать введение в научный оборот терминов "организационная компульсия" и "обсессия организационного поведения" в ходе проводимого исследования были поставлены задачи: 1) раскрыть содержание этих терминов; 2) предоставить примеры видового разнообразия этого содержания; 3) выяснить, насколько организационные компульсии связаны с некими обсессиями организационного поведения подобно тому, как компульсии связаны с обсессиями в обсессивно-компульсивных расстройствах, какова природа формирования первых и вторых, и насколько разнообразие организационных компульсий позволяет их идентифицировать как единый класс явлений организационного поведения

В развитие гипотезы под *организационной компульсией* следует понимать те коллективные привычки, причиной распространения которых является предубеждение об их действительности в решении каких-либо организационных вопросов, но которые в действительности неспособны их разрешать, а возможно даже ведут к ухудшению результативности организации. То, что отдельные виды коллективных привычек, устоявшихся в рамках организационной культуры и формирующих организационное поведение, являются негативным явлением, не требует в настоящее время доказательств. Но то, что они являются именно ком-

пульсиями, в том смысле, что навязчивы и сложно преодолеваемы с одной стороны, и носят ритуальный и отвлекающий характер, с другой стороны, – это требовало подтверждения.

Наиболее показательными для обоснования оправданности аналогии с компульсиями тех явлений организационного поведения, которые предлагаем называть организационными компульсиями, будут, конечно же, примеры таких организационных компульсий. Подобно тому, как мытьё рук само по себе не является негативным явлением, но становится одной из наиболее частых компульсий, точно также не следует ожидать, что организационные компульсии могут иметь абсолютные формы, а не идентифицироваться как таковые исключительно контекстно, т. е. в связи с их причинами и результатами. Например, совещания, проводимые в трудовых коллективах, управленцами, собственниками, партнёрами, контрагентами и т. д., несомненно имеют своё предназначение и не могут быть признаны неким абсолютно негативным явлением в организациях. Но в то же время многие регулярные совещания, также совещания с повесткой, которая не соответствует компетенции собираемых работников, а также совещания с непродуктивным для решения вопросов повестки режимом, но повторяемые из-за обсессивного состояния иницилирующих групп, – все такие совещания являются организационными компульсиями, и их следует преодолевать либо непосредственно идентифицируя как организационные компульсии и отказываясь от них, либо предупреждая их посредством выявления и преодоления воспроизводящих их обсессий организационного поведения. При этом нельзя утверждать, что негативные оценки таких совещаний случайны: не смотря на явные ошибки в организации эти ошибки часто повторяются настойчиво и превращаются в коллективные привычки, т.е. можно признать, что их причиной являются предубеждения, от которых участники не хотят или не могут отказаться, а сам характер повторов можно признать навязчивым. Также в ходе исследования были выявлены: компульсивные проверки, компульсивное нормирование, компульсивные порицания и поощрения, компульсивное планирование, компульсивный учёт.

На наш взгляд недопустимо причиной организационных компульсий считать навязчивые состояния отдельных личностей – если обычные обсессии являются продуктом психических расстройств и лишь оформляются в соответствии с культурной средой личности с расстроенной психикой, то в случае с организационными компульсиями "расстроенным" объектом является сама культура предприятия как совокупность институтов, – нельзя конечно отрицать возможность влияния на организационные компульсии расстроенной психики, но такое влияние является скорее частностью, чем общей закономерностью возникновения организационных компульсий. Поэтому считаем оправданным введение понятия *обсессий организационного поведения*, под которыми будем понимать те распространённые в некотором сообществе представления, когнитивные схемы, модели поведения и устоявшиеся механизмы воспроизводства действий и принятия решений, которые по природе своей стереотипны, но утратили адекватность условиям дей-

ствия, или даже никогда не были обоснованными.

При отличении психиатрических компульсий от организационных компульсий следует понимать, что для такого отличия важной границей также является граница между психическим и социальным. Поэтому для действенного регулирования организационного поведения важным становится выделение совершенно особых организационных компульсий, которым не соответствуют компульсии, согласно которым диагностируют ОКР – в качестве примера таковых можно назвать проявления социальной стигматизации. В соответствии традиционному медицинскому толкованию компульсий социальная стигматизация не является ни заболеванием, ни компульсией, но не в случае с организационными компульсиями – к классу последних вполне можно отнести социальную стигматизацию, если она превратилась в коллективную привычку какого-либо сообщества управленцев, и при этом не содействует решению вопросов посредством идентификации проблемных ситуаций, а формирует ложно ориентирующие административные атрибуты, которые отвлекают от действительных причин проблемной ситуации, переносят (псевдоочистительно) фокус внимания с организационных патологий на личные качества отдельных работников.

## **ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛОЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

**Олеся Миколаївна Кузнецова**

магістрант кафедри менеджменту та економічної безпеки  
Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

У системі управління персоналом підприємства в умовах змін і актуалізації людського потенціалу, велике значення слід приділити лояльності персоналу, що являє собою доброзичливе ставлення до організації, яке базується на ціннісних нормах, прийнятих співробітниками і, висунутих самою організацією [4]. Тільки віддані працівники своєї організації, які прихильні її цілям, готові без залишку віддавати свої здібності, всі свої сили для досягнення перемоги над конкурентами [3]. Уміння грамотно управляти лояльністю персоналу стає важливим фактором успіху для всього підприємства в руках сучасного керівника.

Все більше використання сучасних технологій управління обумовлює необхідність впровадження нових способів економічного мислення і принципово нових підходів до управління трудовим потенціалом, які характеризуються тією особливістю, що передбачають реалізацію комплексного підходу в управлінні. Це означає, що на кожному етапі всі основні підсистеми управління трудовим потенціалом реалізуються не послідовно, а паралельно, що обумовлює ефект синергії. Отже, управління лояльністю персоналу, як одна зі складових управління трудовими ресурсами, не повинна обмежуватися виключно соціально-психологічними установками, а вимагає комплексного підходу, що враховує економічні,