

На правах рукописи



003466928

Чаленко Роман Александрович

**СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
В УПРАВЛЕНИИ КОРПОРАЦИЯМИ**

Специальность 22.00.08. – Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

16 АПР 2009

Москва 2009

Диссертация выполнена на кафедре «Социология, психология и педагогика»
ГОУ ВПО МГТУ «Станкин».

Научный руководитель доктор социологических наук, профессор
Карлова Татьяна Владимировна

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Шаленко Валентин Николаевич

кандидат социологических наук, доцент
Градобитов Андрей Иванович

Ведущая организация: **Российский государственный
социальный университет**

Защита состоится «22» апреля 2009 года в 12 часов на заседании
Диссертационного совета Д 212.142.05 в ГОУ ВПО Московском
государственном технологическом университете «СТАНКИН» по адресу:
127055, г. Москва, Вадковский пер., дом 3А.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ ВПО
Московского государственного технологического университета «СТАНКИН».

Текст автореферат опубликован на сайте ГОУ ВПО МГТУ «СТАНКИН»
<http://www.stankin.ru/sciense/kandiddis.html> «19» марта 2009 года.

Автореферат разослан «20» марта 2009 года.

Ученый секретарь
Диссертационного совета Д 212.142.05
кандидат философских наук, профессор



В. И. Алёшин.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Актуальность темы исследования связана с появлением в России новых форм хозяйствования, центральное место среди которых во второй половине 1990-х гг. заняли крупные корпорации, основанные на акционерной собственности.

Реформирование системы управления современных российских предприятий и изменение структуры собственности в настоящее время анализируется сквозь призму двух подходов: социального и экономического.

В рамках социального подхода особую актуальность приобретают организационные проблемы, связанные с управлением крупными корпоративными системами.

Во-первых, во время переходного периода от административных методов управления к корпоративным встает проблема коммуникации, что способствует повышению значения социологии управления, позволяющей осуществлять достаточно полное, целостное описание и диагностику объектов управленческого воздействия (в данном исследовании – корпорациями).

Социологизированные представления о корпорации базируются главным образом на постулатах социально ответственного и ценностно-ориентированного предпринимательства, то есть эффективное корпоративное управление заключает в себе колоссальный потенциал поступательного развития общества.

Во-вторых, в процессе корпоративного управления, отвечающего современным понятиям, формируется гармоничное соотношение индивидуальных и общественных интересов, устанавливается баланс между экономическими и социальными целями корпорации.

Социальная значимость корпоративной практики управления проявляется в исключительных возможностях корпораций достигнуть баланса взаимоотношений основных социальных групп и социальных институтов, работающих в условиях рынка, и способствовать их конструктивному взаимодействию.

Корпорация представляет собой одну из масштабных форм интеграции компаний путем объединения акционерных обществ и других фирм различных сфер деятельности в целях разработки согласованной политики многопрофильной деятельности.

В-третьих, системный подход к организации и управлению корпорацией

является способом взаимосвязи отдельных составляющих в единую композицию.

Структура управления должна соответствовать социально-культурной среде, и при ее построении надо учитывать условия, в которых ей предстоит функционировать. Практически это означает, что попытки слепо копировать структуры управления, действующие успешно в других корпорациях, обречены на провал, если условия работы различны.

Анализ функциональной структуры интегрированной производственной системы (корпорации) показал, что она имеет существенно распределенный характер – в том смысле, что каждая из функций управления имеет свою интерпретацию во всех фазах жизненного цикла на всех уровнях социально-управленческой иерархии.

При этом подавляющее большинство связей между функциями носит управленческий характер. Оптимизация организационного построения компаний предполагает гармоничную кооперацию формальной организационной структуры предприятия с неформальными элементами, соотношение между которыми очень подвижно и зависит от множества внутренних и внешних факторов.

Из этого следует, что корпорации необходимо рассматривать как коллектив распределенных социально-управленческих систем, обладающих своим поведением. Соответственно требуется дальнейшее развитие практических исследований социально-управленческих систем, ориентированных на описание и учет их поведенческого аспекта.

Таким образом, решение любой социальной и социально-экономической проблемы требует комплексных научных и организационно-управленческих исследований.

Отсюда и вытекает актуальность предложенной темы диссертации.

Степень разработанности проблемы

Впервые феномен формализации отношений в организациях был проанализирован М. Вебером в его модели «идеальной бюрократии» - модели наиболее эффективного, рационального и профессионального управления. Формальная организация по М. Веберу делает отношения определенными и предсказуемыми, упрощая сложность и многофакторность человеческих отношений и сводя их к безличным взаимодействиям между позициями.

Взяв за основу типологию социального действия М. Вебера, современный немецкий социолог Юрген Хабермас¹ разработал собственную типологию,

¹ Habermas J. Towards a Rational Society. L., 1971.

основная концепция которой отражена в работе «Теория коммуникативного действия». В ней на основе понятия социального действия разрабатывается оригинальная концепция общества. Хабермас разделяет все действия по ориентации акторов на коммуникативные, или ориентированные на взаимопонимание, и формальные, ориентированные на результат.

Объясняя специфику коммуникации, Хабермас вводит заимствованное из феноменологии понятие жизненного мира как основы понимания и вводит понятие «коммуникативной компетенции».

Концепция Э. Мейо (неформальных отношений), А. Маслоу¹ (трудовой мотивации) и Д. Мак-Грегора² (стиля управления) были положены в основу школы «человеческих отношений», утверждающей поведенческий подход к управлению. Такой подход дает не экономическую, а социальную трактовку человека. Управление рассматривается как процесс взаимодействия людей. Выделяются неформальные отношения, влияющие на нормы организационного поведения работников. В центре внимания – проблемы мотивации персонала, стилевые характеристики действий руководителя. Позитивный вклад бихевиористов в теорию управления состоит в том, что они включили в предмет исследования неформальную организацию, открыв тем самым явления самоорганизации и самоуправления.

Интеграция науки управления (школа «научного менеджмента») и социологии (школа «человеческих отношений») происходит в середине XX века на базе системного подхода к управлению. В исследованиях П. Блау, Р. Мертона, Т. Парсонса, Г. Саймона и др. любая совокупность взаимодействующих людей рассматривается как система, состоящая из ряда компонентов: формальной и неформальной структур, статусов и ролей, внутренних и внешних условий, а также не меньшее влияние на социально-управленческую проблематику оказал структурный функционализм тех же авторов.

Целью функционального анализа становится количественная оценка структурных изменений, к которым та или иная социальная система может приспособиться не в ущерб своим функциональным свойствам. Такой анализ становится актуальным для изучения способов сохранения и регулирования систем, выбора наиболее оптимальных методов управленческого воздействия на них.

¹ Маслоу А. Мотивация и личность [1943]. – СПб.: Евразия, 2001 г.

² Мак-Грегор Д. Лидерство и мотивация. – М.: Контроллинг, 1992 г.

Парсонс¹, рассматривая общество как систему, считал, что любая система должна отвечать четырем основным функциональным требованиям:

1) adaptation (адаптация), касающаяся отношений между системой и ее средой: чтобы существовать, система должна располагать определенной степенью контроля над своей средой, для общества особое значение имеет экономическая среда, которая должна обеспечить людям необходимый минимум материальных благ;

2) goal attainment (целестремление) выражает потребность всех обществ устанавливать цели, на которые направляется потребность всех обществ устанавливать цели, на которые направляется социальная активность;

3) integration (интеграция) относится к координации частей социальной системы. Главным институтом, посредством которого реализуется эта функция, является право. При помощи правовых норм упорядочиваются отношения между индивидами и институтами, что уменьшает потенциал конфликта. Если конфликт все же возникает, то его следует улаживать через правовую систему, избегая дезинтеграции социальной системы;

4) latency (удержание образца) предполагает сохранение и поддержание основных ценностей.

Рассмотренную структурно-функциональную сетку Парсонс применял при анализе любого социального явления.

Особое внимание уделяется открытым организационным системам, взаимодействующим с внешней средой.

Проблемы исследования технологий принятия решений, стратегического планирования, прогнозирования, моделирования, организации, контроля, оценки эффективности управленческих воздействий и мотивации в секторе управления рассматриваются в работах И. Ансоффа, У. Бокка, Дж. Габриса, Дж. Грейсона, П. Гарри, Б. Карлоффа, У. Кинга, Д. Клиланда, Г. Кунца, М. Ландмана, Дж. Миллера, Т. Питерса, Л. Планкетта, Т. Пойстера, Г. Саймона, Т. Санталайнена, Дж. Скидмора, С. Стюарта, М. Триппа, Р. Уотермена, Г. Хейла, Л. Якокки и других.

В отечественной науке проблематика неформальных организаций нашла свое отражение в работах Н.И. Лапина, Б.З. Мильнера, В.Г. Подмаркова, О.И. Шкаратана. Одним из первых в российской социологии особое внимание неформальным группам и их роли уделил Н.И. Лапин, который еще в 60-е годы XX века описал различия формальной и неформальной группы и основные

¹ Парсонс Т. Система координат и общая теория систем действия: культура, личность и место социальных систем // Американская социол. мысль. Тексты. М., 1994. С. 448-463

особенности последней. Несколько позже В.Г. Подмарков и О.И. Шкаратан наряду с технической (технико-технологической) и социальной (социально-психологической) подсистемами организации в качестве особой подсистемы выделяли также и экономическую. В.Г. Подмарков дифференцировал отношения между людьми в организации на формальные, неформальные, полужформальные и внеформальные. Его трактовка не- и внеформальных коммуникаций схожа с трактовкой Р. Дабина, а полужформальные коммуникации описывают взаимодействия между администрацией организации и общественными организациями (например, профсоюзом). Он выделял также официальные и неофициальные связи в организации.

Из дальнейших разработок данной темы в отечественной социологии следует отметить А.И. Пригожина, который, вслед за Р. Дабиным, выделил внеформальную группу, а также социально-психологическую, однако уже как разновидности неформальных групп в целом. А.И. Пригожин определяет неформальную организацию как «спонтанно сложившуюся систему социальных связей, норм, действий, являющихся продуктом более или менее длительного межличностного и внутригруппового общения»¹.

Исследователем Э.В. Соколовым ценностные ориентации представлены как система социальных установок, направленная на социальные ценности, «способствует оптимизации поведения, позволяет личности удовлетворить свои основные потребности теми способами, посредством тех ценностей, которыми располагает общество». Усваивая ценности своей среды и превращая их в ценностные ориентиры, мотивационные силы своего поведения, человек становится активным субъектом общественной деятельности.

Содержание ценностных ориентаций определено общественными отношениями в таком виде, в каком эти отношения закреплены в общественном сознании, в эталонах культуры, в нормах поведения.

Объект и предмет исследования

Объект исследования: специфические особенности управления российскими корпорациями.

Предмет исследования: системообразующие межличностные социально-управленческие взаимодействия при управлении корпорациями.

Цель работы

Целью диссертационного исследования является комплексное системное социологическое исследование детерминирующих факторов системообразующего межличностного взаимодействия при управлении корпорациями.

¹ А.И.Пригожин. Современная социология организаций. М.:ИНТЕРПРАКС, 1995.С.73.

Задачи работы

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретико-методологические подходы к управлению корпорациями;
- исследовать виды и структуры российских корпораций;
- рассмотреть основные стили управления руководителей российских корпораций;
- описать функциональные области внешней среды корпорации;
- проанализировать формальные и неформальные межличностные взаимодействия;
- определить ценностные личностные ориентиры в управлении;
- разработать алгоритм интеграции взаимодействий формальных и неформальных отношений для достижения основных миссий корпорации.

Методологическая основа диссертационной работы

Данное исследование выполнено на основе сочетания системного и исторического подходов с широким использованием метода структурно-функционального анализа.

Целесообразность применения подобной методологии определяется направлениями исследования – необходимостью разграничения общего и особенного в управленческом взаимодействии и определения во всём многообразии проявлений феномена управления наиболее существенных факторов.

Избранный подход позволяет сочетать сравнительный анализ системных особенностей организационного типа с выявлением основных детерминирующих факторов управленческого поведения в социальных институтах и корпорациях.

Научная новизна исследования

В процессе реализации основной цели и связанных с ней научно-исследовательских задач, в диссертации были получены следующие, имеющие научную новизну, результаты:

1. В диссертационном исследовании осуществлено описание управленческой деятельности, основанное на междисциплинарном обобщении в современных условиях России, имеющее широкое поле социальных последствий с учетом анализа теоретико-методологических основ социального межличностного взаимодействия субъектов управления на примере управления корпорациями.

2. На основе теоретико-методологического анализа субъектов управления разработаны методологические подходы к выявлению корпорации как системы и объекта управления.

3. Рассмотрены основные стили управления руководителей российских корпораций с позиции повышения уровня социальной ответственности управленческих решений.

4. Выявлена прямая зависимость корпорации от внешней среды. Корпорация, как открытая система должна в максимальном объеме предоставлять другим субъектам собственную информацию, что позволит повысить открытость и прозрачность внешней среды, и, следовательно, снизить связанную с ней неопределенность.

5. Проанализированы специфические функции формальных и неформальных взаимодействий являющиеся инструментом обеспечения качества и повышения эффективности управления корпорациями.

6. Определены ценностные личностные ориентиры в управлении на основе изучения потребностей развития интеллектуальных, материальных и духовных составляющих современного российского общества.

Теоретическая и практическая значимость диссертации

Теоретическая и практическая значимость исследования связана с элементами его научной новизны. Сформулированные основные положения и выводы способствуют расширению и углублению имеющихся в современном научном знании представлений о системообразующих межличностных взаимодействиях в управлении корпорациями и их влияния на социальное и духовное развитие в корпоративных системах.

Данное исследование может быть использовано в дальнейшей разработке концепции развития корпоративных торгово-промышленных структур, учтены в процессах выработки реальных социально-экономических программ по развитию современных российских концернов.

Материалы диссертации могут быть использованы при подготовке учебных и консультационных курсов и тренингов социально-управленческой тематики по повышению эффективности управленческих решений в сфере корпоративного управления.

Положения, выносимые на защиту

В соответствии с целями, задачами и результатами исследования на защиту выносятся следующие положения:

1. Теоретико-методологическим основанием современного понимания системы является обоснованное практикой применение системно-социального

и социально-управленческого подходов в развитии современного торгово-промышленного корпоративного комплекса:

- обоснованное практикой адаптации социальных систем к внутренней и внешней среде;
- современный торгово-промышленный комплекс вынужден в целях поддержания и развития своего существования решать проблемы целедостижения, адаптации и интеграции.

2. Объект управления как система рассматривается на уровне взаимодействия, воздействия и интеграции корпоративных систем. Совокупность социальных, экономических, технологических и психологических факторов является движущей силой целенаправленных действий субъектов и объектов управления и влияет на ее функционирование и развитие.

3. Формальные и неформальные взаимодействия для достижения основной миссии корпорации, как интегрирующая система управления с определением основных функций и процессов организации целеполагания для достижения высшего потенциала корпоративного развития. Корпоративные системы развиваются посредством увеличения дифференциации своих структур и достижения более высокого уровня интеграции частей – что по сути и является корпоративным развитием.

4. При удовлетворении потребностей через вхождение в систему процесс ценностных личностных ориентаций включает этапы: возникновение потребности, поиск путей удовлетворения потребностей, принятие решения о том, что потребность может быть удовлетворена при вхождении в крупную корпорацию, потенциально обеспечивающей удовлетворение потребностей.

5. Ценностные ориентации как система социальных установок позволяет личности удовлетворить свои основные потребности теми способами, посредством тех ценностей, которыми располагает корпорация. Работа для достижения целей корпорации, достижение целей корпорации, участие в распределении результатов обеспечивает удовлетворение индивидуальных потребностей. Усваивая ценности своей среды и превращая их в ценностные ориентиры, мотивационные силы своего поведения, человек становится активным субъектом общественной деятельности.

Апробация работы

Основные теоретические и практические положения и выводы диссертации обсуждены на заседании кафедры «Социологии, психологии и педагогики» Московского государственного технологического университета

«Станкин», в докладах автора на методологических и аспирантских семинарах кафедры, а также на конференциях, конгрессах и круглых столах. Материалы диссертации использованы в публикациях автора.

Структура работы

Диссертационное исследование состоит из введения, двух глав, шести параграфов, заключения, библиографии и приложения.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснованы актуальность и степень разработанности темы диссертационного исследования, сформулированы проблема, цели и задачи исследования.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к управлению корпорациями» изложены теоретические основы изучаемой темы и на основании анализа работ отечественных и зарубежных авторов обосновывается важность социального межличностного взаимодействия субъектов управления.

Глава состоит из трех параграфов.

Первый параграф - «Корпорация как система управления» посвящен анализу понятий корпорации, системы и управления.

Корпорация представляет собой сложную социально-экономическую и техническую систему, интегрирующую разнообразные ресурсы и факторы, людей, предприятия, объединившихся для осуществления совместной деятельности и достижения общих целей. В социально-экономической системе главным и наиболее активным элементом выступает человек. В основе этой системы лежит совокупность общественных, коллективных (групповых) и личных интересов, которая оказывает влияние на ее состояние и развитие. Рациональные системы являются жизнеустойчивыми, подвижными, имеют способность к самоуправлению и самоорганизации.

Хотя корпорации как таковые возникли еще в средние века, в современном значении это понятие, как правило, обозначает оптимальную форму крупномасштабного производства товаров и услуг в условиях рыночной экономики.

Они также содействуют концентрации инвестиционного капитала, обеспечивают научно-техническое развитие и непосредственно влияют на развитие производства, повышение технического уровня продукции и обеспечение конкурентоспособности, получают ускоренное развитие в тех отраслях, где происходит освоение производства при освоении новых поколений изделий.

В современных условиях наиболее распространенной формой организации крупного предпринимательства является корпорация. Термин «корпорация», традиционно используемый в России, сегодня является весьма многозначным и употребляется в нескольких значениях. В нашем случае - это особая группа корпоративных объединений, характеризующихся собственными закономерностями развития.

Системный подход к организации и управлению корпорацией является способом взаимосвязи отдельных составляющих в единую композицию.

Существование и функционирование систем обусловлены рядом закономерностей: целостностью, интегративностью, коммуникативностью, иерархичностью, осуществляемостью и др.

В практике используют два типа систем - закрытые и открытые. Если для закрытой системы характерны более или менее жестко фиксированные границы и независимость от внешней среды, то открытая система тесным образом взаимодействует с внешней средой, откуда она получает энергию, информацию, материалы.

Корпорация представляет собой открытую систему, поскольку ее выживание зависит от внешнего мира.

Системы разрабатываются и управляются на основе следующих принципов:

функционально-системный, когда системообразующим фактором является конечный результат (цель);

вероятностно-статистический, основанный на концепциях фактора массовости наблюдений и состояний системы, перехода от изучения частных явлений к обобщению, взаимосвязанным и общим явлениям;

имитационно-моделирующий, позволяющий выразить структуру корпорации в виде модели и описать изменение ее состояний как системы в зависимости от изменения критериев оценки и целей;

интерактивно-графический, основанный на экономико-математическом моделировании и применении современных технологических средств обработки информации;

инженерно-психологический, позволяющий учитывать психологическое состояние человека при принятии решений;

инженерно-экономический, обеспечивающий точный прогноз количественных и качественных результатов (прибыль, себестоимость, эффективность и т.д.)

Корпорации принадлежат к развивающимся системам, в которых одновременно протекают процессы функционирования и развития. В процессе функционирования они реализуют свою основную производственную функцию, в процессе развития проходят качественные преобразования в производственной деятельности.

Во втором параграфе первой главы «Стили управления руководителей российских корпораций» рассматриваются стили управления с учетом анализа особенностей организации российских корпораций, вытекающих из их «происхождения».

К настоящему времени достаточно четко различаются три вида российских корпораций:

1) корпорации, образованные из приватизированных предприятий (нефтяные и иные энергетические компании, машиностроение, химия, стройиндустрия, ряд банков);

2) корпорации, возникшие из «новых» активов (как правило, в новых отраслях, таких как информационные технологии, финансовый сектор, телекоммуникации, а также торговля, сфера услуг, отдельные производства в сфере потребительских товаров);

3) региональные подразделения мировых корпораций, возникшие частично путем покупки отдельных российских предприятий, частично путем инвестиций «полного цикла» (потребительские товары, торговля).

Тем не менее, стили руководства корпорацией определяются на основании выявления деятельности, которой в действительности занимаются руководители. При любых «привнесенных» обстоятельствах руководители компаний склонны посвящать больше времени тому, что им нравится делать. По данным исследования И.Б. Гуркова¹ были выяснены параметры общих бюджетов времени 740 руководителей российских предприятий и определены типы руководителей в зависимости от их предпочтительного времяпровождения.

Отмечено, что в выделенные типы («Эксперты», «Совещатели», «Переговорщики», «Посетители», «Тренеры», «Гармоничники», «Иные») попало 96% обследованных руководителей.

Интересным оказалось и распределение руководителей различных стилей. Процент среди обследованных типов руководителей следующий: «Эксперты» - 12%, «Совещатели» - 7%, «Переговорщики» - 16%, «Посетители» - 14%, «Тренеры» - 20%, «Иные» - 6%, «Гармоничники» - 25%.

¹ Гурков И.Б. Стратегия и структура корпорации. – М.: Дело, 2006.

Еще более важными оказались связи между стилем руководства и стажем работы в качестве первого лица. В первый год в новой должности (независимо от абсолютного возраста и опыта предыдущей работы) руководитель тратит значительное время на совещания, пытаясь определить характер взаимодействия с подчиненными.

В период со второго по пятый год в должности руководители склонны уделять значительное время индивидуальной работе с сотрудниками, подстраивая их под свои требования. Наконец, после 5 лет в должности руководитель может, наконец, беспрепятственно работать над удовлетворяющей его проблемой. Однако именно в категориях наиболее долголечных руководителей (находящихся в должности от 5 до 10 лет и более 10 лет) наблюдается склонность к «гармоничному» стилю управления - доля подобных руководителей повышается и достигает 32%. Однозначной связи между стилем руководства и результативностью действий возглавляемой им фирмы не существует.

Третий параграф первой главы «Функциональные области внешней среды корпорации» содержит подробное описание и анализ воздействия внешней среды на управление корпорациями.

Управление корпорациями имеет свою специфику. Существенным является формирование внешней среды регулярного действия на корпорации и внутреннего механизма согласованных интересов субъектов корпоративных отношений. Следовательно, можно выделить внешние и внутренние структурные элементы корпоративного управления.

Значимость внешней среды стала учитываться как экономистами-исследователями, так и предпринимателями лишь с конца 60-х годов прошлого века. Немаловажная заслуга в этом принадлежит немецкому исследователю Х. Ульреху, который предложил рассматривать предприятие как открытую систему, обращенную в окружающую среду. Постепенно сформировался подход, согласно которому предприятие может быть вовлечено не только в рыночные структуры, но и в нерыночные сферы общественной жизни.

Внешняя среда корпорации - это силы, внешние по отношению к корпорации, которые воздействуют на нее.

К функциональным областям внешней среды корпорации относятся:

социальная среда - рост населения, развитие культуры и образования определяют характер потенциального рынка, изменение потребностей в количестве и качестве потребляемых благ (продуктов, жилья, комфорта), стиля жизни приводит к трансформации понятий занятости и отдыха, здорового

образа жизни, комфорта жилья и, как следствие, является мотивацией к изменению производства благ и услуг;

правовая среда - корпорации работают в юридических рамках, нормы права регулируют их поведение и способствуют разрешению конфликтов между ними и обществом в целом, поэтому совершенствуются законодательство, контрастное право, защита потребителя;

государственная среда - государство в экономической сфере может играть три различные роли: невмешательство в процессы экономики (свободный рынок); радикальное вмешательство в экономику (социализм и коммунизм); прагматическое вмешательство в экономику, т.е. согласование политических воззрений, индивидуальной инициативы, прибыльной мотивации, рыночных сил (регулируемый рынок);

политическая среда - внутренний рынок находится под влиянием политических событий и решений, аналогично этому политические факторы могут оказывать воздействие на операции в сфере международного бизнеса;

технологическая среда - динамика спроса и предложения на рынке труда, ресурсов и финансов влияет на темпы инновационных процессов, силы конкуренции стимулируют развитие технологий;

экономическая среда - производство продукции и услуг всегда находится в конкретной связи с экономической средой: уровнем занятости, платежным балансом, темпами экономического роста;

ресурсная среда - необходимо научиться получать неограниченное количество ресурсов, не нарушая при этом устойчивости и равновесия параметров окружающей среды.

С точки зрения взаимосвязи с внешней средой и системного подхода, корпорацию можно рассматривать как механизм преобразования «входов» в «выходы», т.е. материалов, оборудования, энергетических ресурсов, капитала и рабочей силы в соответствующую продукцию. Здесь в наиболее очевидной форме проявляется прямая зависимость корпорации от внешней среды. Как открытая система она должна в максимальном объеме предоставлять другим субъектам собственную информацию, что позволит повысить открытость и прозрачность внешней среды, а, следовательно, снизить связанную с ней неопределенность.

Вторая глава «Системообразующие межличностные взаимодействия в управлении» представляет корпорацию как сложную социально-экономическую систему, где главным и наиболее активным элементом выступает человек и его коммуникативные потребности.

В первом параграфе второй главы «Анализ формальных и неформальных взаимодействий» описываются коммуникационные взаимодействия в корпорации.

Коммуникационная сеть распадается на систему формальных и неформальных взаимоотношений в рамках социума. Формальная структура отношений определяет разделение ответственности и уровней управления. Таким образом, при анализе формальной структуры корпорации получаем только часть информации о том, как происходят процессы взаимодействия и, в частности, не получаем объяснений особенностей межличностного взаимодействия. Формальная структура корпорации базируется на спецификации правил и регулирующих положений, которые управляют жизнедеятельностью индивидов в его рамках, а также регламентированных способах коммуникаций. Формализованная структура оказывает решающее влияние на взаимодействие между разными иерархическими уровнями. А уровень соответствия реально функционирующей и формально декларируемой социальной структуры оказывает влияние на изменение структурной энтропии в корпорации.

Неформальные отношения существуют повсеместно, в любой даже сильно формализованном социуме. Неформальные коммуникации представляют собой всепроникающий и сложный процесс. Важным является следующий момент: неформальный обмен информацией часто играет большую роль в стабилизации, в обеспечении устойчивости корпорации, чем формальный, и поэтому его значение сегодня является приоритетным. Неформальный способ получения информации существует параллельно с официальным информированием членов корпорации

Постоянно возникающие противоречия и взаимодействия, неизбежное вступление их в тесный контакт может стимулировать дальнейшее развитие корпоративных систем. А социальный самоорганизующийся менеджмент, использующий для мониторинга показатели структурной и культурной энтропии, с одной стороны, будет в полной мере ориентирован на учет жизненных реалий социокультурной системы, а с другой – на устойчивое ее развитие.

Именно, с точки зрения системного подхода, среди множества способов управления неформальными коммуникациями наиболее действенным исследователями признается совмещение руководителем формальных функций управленца и функций естественного лидера группы, так как лидерские качества определяют возможности руководителя в управлении неформальными образованиями.

Критерием оценки эффективности руководителя может быть продолжительность исполнения принятых решений. Таким образом, ускорение процедур управления корпорациями как результат использования неформальных коммуникаций есть снижение транзакционных издержек, что способствует успешности в развитии корпорации.

Во втором параграфе второй главы «Ценностные личностные ориентации в управлении» разработан алгоритм ценностных личностных ориентаций.

Ценностные ориентации выражают отношения человека к жизни и ее целям, к средствам удовлетворения этих целей, к ценностям человека, его жизненной культуре и жизненной философии.

Восхождение личности к ценностям общества является сложным и многогранным процессом. В различные периоды жизни личности иерархия ценностных ориентации видоизменяется, не теряя при этом определяющего влияния на жизнедеятельность субъекта.

Стремление человека к смыслу выступает одной из важнейших потребностей человека, удовлетворение которой определяется способностью взять на себя ответственность, верой в собственную способность осуществлять контроль над своей судьбой. Ключевым показателем наличия личностного смысла является осмысленность жизни. Осмысленность жизни определяется как осмысленность прошлого, настоящего и будущего, как наличие цели в жизни, как переживание индивидом онтологической значимости жизни.

Осознание ценностей порождает ценностные представления, а на основе ценностных представлений создаются ценностные ориентации, которые, в свою очередь, и представляют собой осознаваемую часть системы личностных смыслов.

При удовлетворении потребностей через вхождение в систему процесс мотивации включает этапы: возникновение потребности, поиск путей удовлетворения потребностей, принятие решения о том, что потребность может быть удовлетворена при вхождении в организацию, выбор организации (потенциально обеспечивающей удовлетворение потребностей), вхождение (интеграция) в организацию, работа для достижения целей организации, достижение целей организации, участие в распределении результатов достижения целей организации, удовлетворение индивидуальных потребностей.

Мотивация требует расхода ресурсов и должна планироваться исходя из того, что работник становится членом организации, стремясь удовлетворить свои собственные потребности.

При исследовании мотивационного процесса в организации представляется важным связать процесс удовлетворения потребностей индивидуумом с его работой в организации (системе).

Фактически удовлетворение потребностей происходит непрерывно и спиралеобразно, но, с методической точки зрения, в целях упрощения исследования мотивационного процесса более удобно представить эту спираль в виде совокупности относительно независимых последовательных циклов удовлетворения потребностей.

Переход от одного цикла к другому начинается и сопровождается изменением шкалы ценностей. Это изменение концентрирует усилия индивидуума на удовлетворение потребностей более высокого уровня. Удовлетворение потребностей одного и того же иерархического уровня на разных циклах осуществляется способами, отличающимися друг от друга (использование более качественных товаров и т.п.). Более того, допускается возможным предположить, что развитие способов удовлетворения потребностей низших уровней может происходить и происходит только в результате удовлетворения потребностей высших уровней в предыдущем «цикле удовлетворения потребностей». Предполагается, что индивидуум или организация, не удовлетворившие своих высших потребностей в предыдущем цикле, не могут развивать низшие потребности в следующем цикле.

Введение «циклов удовлетворения потребностей» в большей степени соответствует диалектике существования индивидуума. Шкалой ценностей называют совокупность значимых потребностей и градаций их удовлетворения, необходимых для различия в оценке собственного состояния системы и индивидуумом.

С математической точки зрения представляется возможным определить шкалу ценностей как множество пяти коэффициентов «предпочтения потребностей» $\{K_1, K_2, K_3, K_4, K_5\}$, $0 < K_i < 1$, где, соответственно:

K_1 - предпочтения физиологическим потребностям;

K_2 - предпочтения потребности безопасности;

K_3 - предпочтения социальным потребностям;

K_4 - предпочтения потребности в уважении;

K_5 - предпочтения потребности в самовыражении.

Причем, сумма этих коэффициентов для каждого индивидуума равна 1 на каждом из циклов удовлетворения потребностей, т.е. :

$$K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 = 1.$$

Коэффициент «предпочтения потребностей» характеризует уровень «запросов» индивидуума по данной потребности, соотношенный с уровнем запросов

В начале 21-го века в России исследования мотивации в системах управления по-прежнему актуальны. Для переходной социально-экономической ситуации характерно невысокое мотивационное действие налоговой системы. Имеет место значительное число латентных конфликтов между предпринимателями, администрацией и персоналом по причинам низкой мотивации к труду. Это отрицательно влияет на возможность и темпы социально-экономического развития, изменение геополитического положения государства, создает дополнительные риски для высших общественных классов и государства в целом.

В третьем параграфе второй главы «Интеграция взаимодействий формальных и неформальных отношений для достижения основных миссий корпораций» исследуются основные понятия миссии и целеполагания корпорации и их кардинальное значение в развитии интеграционного взаимодействия. При этом понятие «миссия» используется в двух значениях: широкое, выражающим ее философию, то есть смысл существования корпорации, и в узком, как система общеорганизационных целей, понимание и реализация которых раскрывают смысл ее существования, принципиальное отличие от других.

Одной из главных задач управления является установление целей, ради достижения которых корпорация формируется, функционирует и развивается как целостная система. Поэтому целеполагание становится исходным моментом деятельности управленцев, приобретающим все большее значение в условиях развивающейся рыночной экономики. Целевое начало в деятельности организации имеет две составляющие: миссию и цели. Установление того и другого, равно как и выработка стратегии поведения, обеспечивающей выполнение миссии и достижение корпорацией своих целей, является одной из основных задач высшего руководства и составляет неотъемлемую часть общего управленческого процесса.

Основные функции, выполняемые миссией, можно сформулировать следующим образом:

1) миссия дает субъектам внешней среды общее представление о том, что представляет собой корпорация, к чему она стремится, какие средства готова использовать в своей деятельности, какова ее философия;

2) миссия способствует формированию единства внутри корпоративной системы и созданию корпоративного духа, она проясняет сотрудникам общую цель или предназначение существования организации, помогает им идентифицировать себя с современным торгово-промышленным корпоративным комплексом, благоприятствует установлению определенного организационного климата;

3) миссия создает возможность более действенного управления корпорацией, обеспечивая непротиворечивость «набора» организационных целей, помогая выработке стратегий корпорации, обеспечивая стандарты распределения ресурсов.

Если миссия задает общие ориентиры, выражающие «смысл существования» корпорации, то конкретные конечные состояния, к которым стремится корпорация, фиксируются в виде ее целей. Цели — или конкретное состояние отдельных характеристик корпорации, на достижение которых направлена ее деятельность — составляют основу процессов организационного целеполагания, являются исходной точкой планирования, базисом используемой в корпорации системы мотивирования, «точкой отсчета» в процессе контроля и оценки результатов деятельности отдельных работников, подразделений и всей корпоративной системы в целом. В зависимости от специфики корпорации, особенностей состояния среды, характера и содержания миссии в каждой конкретной корпорации устанавливаются свои собственные цели. Вместе с тем, несмотря на некоторую ситуационность в выборе целей, возможно выделить четыре основные сферы, применительно к которым корпоративные структуры устанавливают собственные цели: доходы корпорации, работа с клиентами, потребности и благосостояние сотрудников, социальная ответственность.

Глобальные цели корпоративной системы образуют фундамент для установления подцелей по таким ключевым организационным системам, как маркетинг, производство, научно-исследовательские разработки, персонал, финансы, менеджмент. Каждая из этих подсистем реализует свои цели, логически вытекающие из миссии как общей цели организации.

Опыт в сфере организационного целеполагания позволяет выделить несколько ключевых требований, которым должны удовлетворять правильно сформулированные цели.

Цели должны быть:

1) достижимыми — нереальная для достижения цель приводит к демотивации работников и потере ими ориентира, что негативно сказывается на

деятельности корпорации в целом;

2) гибкими – должна присутствовать возможность для их корректировки в соответствии с теми изменениями, которые могут произойти в окружении;

3) измеримыми – цели должны быть сформулированы таким образом, чтобы их можно было количественно измерить или оценить, была ли цель достигнута; если цели неизмеримы, они затрудняют процесс оценки результатов деятельности и вызывают конфликты;

4) конкретными – обладающими необходимой специфичностью, помогающей однозначно определить, в каком направлении должно осуществляться функционирование корпорации;

5) совместимыми – цели должны быть совместимы во времени (так, долгосрочные цели корпорации должны соответствовать ее миссии, а краткосрочные цели — долгосрочным) и не противоречить друг другу;

6) приемлемыми для основных субъектов влияния.

Деятельность управленцев носит многоцелевой характер: наряду со стратегическими задачами им приходится решать большое количество текущих и оперативных, а кроме экономических перед ними стоят социальные, организационные, научные, технические и другие цели. Количество и разнообразие целей и задач управления настолько велики, что без комплексного, системного подхода к определению их состава не способна обойтись, ни одна организация, независимо от ее размеров, специализации, вида, формы собственности. Одной из важных проблем является классификация целей, позволяющая не только конкретизировать задачи целеполагания, но и использовать соответствующие методы их решения.

В любой корпорации с различными структурными подразделениями и несколькими уровнями управления складывается иерархия целей. Применительно к социальной системе иерархия представляет собой принцип ее вертикального строения, который проявляется в пирамидальном и многоуровневом строении властных отношений, концентрации власти, властных полномочий и ответственности на верхних ступенях управленческой пирамиды.

Особенность иерархического построения целей в организации, состоит в том, что: цели более высокого уровня всегда носят более широкий характер и имеют долгосрочный временной интервал достижения; цели более низкого уровня являются своеобразными «средствами достижения» целей более высокого уровня.

В организации иерархия целей играет важную роль, ибо она устанавливает ее структуру и обеспечивает ориентацию деятельности всех

организационных подразделений на достижение целей верхнего уровня. Иерархия целей построена по принципу «дерева целей», в котором осуществляется последовательная декомпозиция главной цели на подцели.

Социальные формы взаимодействий проявляются в коммуникативных процессах, с помощью которых в рамках систем управления происходит обмен информацией, идей, мнений. Коммуникация включает в себя вербальные и невербальные процессы, благодаря которым специалисты на всех уровнях управления добиваются социальных целей.

Тот факт, что отдельное действие возможно лишь в рамках общества, что социальный субъект всегда находится в физическом или мысленном окружении других субъектов и ведет себя сообразно этой ситуации, отражает понятие социального взаимодействия. Социальное взаимодействие рассматривается как систематические действия субъектов, направленные друг на друга и имеющие целью вызвать ответное ожидаемое поведение, которое предполагает возобновление действия. Взаимодействие отдельных субъектов является и результатом развития общества, и условием его дальнейшего развития.

Важнейшим свойством человека как субъекта действия является способность к идеальному моделированию образа процесса и результата действия, т.е. целеполаганию. Выбор соответствующих средств и организации усилий для реализации целей предполагает достижение результата.

Достигнутый результат выступает как новое состояние системы управления, сложившейся в ходе действия. При этом условием результативности выступает соответствие цели потребностям субъекта, а соответствие средств – цели и характеру объекта. В динамическом аспекте действие предстает как момент самовозобновляющейся деятельности субъекта на основе возрастания потребностей.

Механизм реализации действия описывается по схеме: потребности → их отражение в «коллективном» сознании, выработка идеальных программ действия → их операционная реализация в ходе производственной деятельности создания продукта, способного удовлетворить потребности субъектов и побуждающего к возникновению новых потребностей.

Актуализация повседневного бытия в качестве бытия совместного, достижение относительной симметрии самоидентичности и социальной идентичности индивидов, осуществляется в ходе межличностного взаимодействия. Это спонтанный и перманентный процесс определения и переопределения жизненных ситуаций, из которых собственно и состоит социальная жизнь.

Взаимопонимание как процесс повседневного порядка неотделимо от практических действий индивидов, настраивающихся друг на друга в ситуациях.

Коммуницируя в рамках ситуации люди одновременно осуществляют работу над ней, адаптируют ее к собственным экзистенциальным потребностям. Главный смысл этой работы - редукция уникальной жизненной ситуации к однородному смысловому полю, в котором ее участники прекрасно понимают друг друга, при этом их действия носят релевантный (подобный) характер.

В самом образе жизни явно или неявно содержатся способы и формы вхождения социального мира в бытие людей. В самом общем виде образ жизни можно представить как систему эпистем (греческое слово *epistema*, означающее знание). Под эпистемами следует понимать символические образцы - индикаторы должного поведения.

Современные эпистемы являются продуктом интерпретативной работы людей, которые стремятся заявить свое символическое право генерировать знание для всех, экспансировать свои дискурсы, свое мировосприятие. В современном мире происходит борьба за утверждение разными группами лиц своего привилегированного статуса в структуре коммуникативного порядка.

Таким образом, подобно любой теоретической модели, представление о социальном взаимодействии рассматривается с позиции общей природы многообразных действий и символов, поэтому выступает теоретическим и практическим инструментом социального управления.

В условиях лабильных организационных структур, неформальные отношения приобретают такое особенное свойство как легитимность существования, на основе которого они развиваются, как дополнение к управленческим стимулам, как расширенные сферы коллективных производственных решений, творческих подходов.

Они также служат удовлетворению гуманистических социальных потребностей, дополняя формальную систему отношений. Однако основная их черта - это легитимность, общий функциональный статус в управленческой системе.

Практическая значимость заключается в использовании потенциала неформальных отношений в качестве дополнительного стимула для повышения эффективности управления корпорациями.

В заключении подведены основные итоги диссертационного исследования. Даны выводы и обобщения, определены дальнейшие направления исследования проблематики данной работы, а также проблемы, требующие дальнейшей разработки.

Проведенное исследование позволяет утверждать, что привлечение методов системного подхода при решении социально-управленческих проблем прежде всего необходимо потому, что в процессе межличностного взаимодействия в управлении корпорациями и при принятии решений осуществляется выбор в условиях неопределённости, которая обусловлена наличием факторов, не поддающихся строгой количественной оценке.

В большинстве случаев интеграция взаимодействия формальных и неформальных отношений в управлении корпорациями является единственным способом развития торгово-промышленных корпоративных структур современной России.

Всякое инновационное развитие - это не только основной инновационный процесс и инновационная деятельность, но и развитие системы факторов и условий, необходимых для их осуществления, то есть инновационного потенциала. Именно в этом смысле, миссия корпорации способствует формированию единства внутри корпоративной системы и созданию корпоративного духа, объединяющая сотрудников общими ценностными личностными ориентациями.

Положения диссертации также нашли свое отражение в следующих публикациях автора:

1. Анализ формальных и неформальных коммуникаций в корпоративном управлении // Сборник статей VI Международной научно-практической конференции «Проблемы социально-экономической устойчивости региона» январь 2009 г., ч. II, – Пенза: РИО ПГСХА, 2009. – С. 127 – 130.

2. Ценности предпринимательства как основа реализации социальных функций бизнеса // Информационные технологии в технических и социально-экономических системах: Сборник научных трудов МГТУ «СТАНКИН». Выпуск 3. Том 2 – М.: ИЦ МГТУ «Станкин», Янус-К, 2005.

Статья, опубликованная в журнале, входящем в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, выпускаемых в Российской Федерации, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук:

3. Системообразующие межличностные взаимодействия в управлении корпорациями // Журнал «Социология власти» Российской академии государственной службы при Президенте РФ, № 2, март 2009, М.-2009.



Подписано в печать 16.03.2009

Формат 60x90¹/₁₆

Бумага 80 гр/м²

Гарнитура Times

Объем 1,5 п.л.

Тираж 100 экз.

Заказ №77

Отпечатано в «ИГД Триальфа».
103305, Москва, Зеленоград, проезд 4807, д.1., стр.1