

УДК 35.08-057.17

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**Шаповалов В.И., Шуванов И.Б.***Сочинский государственный университет, Сочи, e-mail: Shapovalov_vi@mail.ru*

В статье конкурентоспособность менеджера рассматривается как главное условие, обеспечивающее наибольшую вероятность безопасного функционирования организации в непредвиденных (экстремальных) ситуациях. Отмечается, что современный менеджмент, приняв на вооружение парадигму человеческого фактора, не упрощает процесс управления, а напротив, делает его намного сложнее и более стохастическим. На основе анализа социотехнической системы делается заключение, что два вида управления (управление людьми и управление производством) являются системно важными, но каждый из них приобретает значимость в зависимости от ситуации во внешней и внутренней среде. В сегодняшних социально-экономических условиях «центр тяжести» в исследовании факторов безопасности деятельности организаций перемещается в сторону управления персоналом как наиболее важного специфического звена системы управления. С позиции экстремальной ситуации конкурентоспособность руководителя определяется как умение, готовность и своевременная реализация управленческой деятельности с наименьшими возможными потерями и максимальным управленческим эффектом для организации. Такое поведение в наибольшей степени обеспечивает безопасную деятельность организации.

Ключевые слова: конкурентоспособность менеджера, экстремальная ситуация, безопасность деятельности, социотехническая система

THE ROLE OF MANAGERIAL COMPETITIVENESS IN ENSURING THE SAFETY WITHIN AN ORGANIZATION**Shapovalov V.I., Shuvanov I.B.***Sochi State University, Sochi, e-mail: Shapovalov_vi@mail.ru*

The article views managerial competitiveness as a primary condition for ensuring the greater likelihood of safe operation in an organization during emergency (extreme) situations. It is noted that, by adopting the paradigm of the human factor, contemporary management does not simplify the managerial process, but on the contrary, makes it more difficult and more stochastic. Based on the analyses of the socio-technical system, it is concluded that the two types of management (personnel management and production management) are both systematically important, but each of them becomes more relevant depending on what is occurring in the internal or external environment. In current socio-economic conditions, research related to safety factors within an organization's activities shifts the "center of gravity" towards personnel management as a more significant component of the overall management system. In the context of the extreme situation the competitiveness of a manager is defined as his/her ability and readiness to utilize and exercise in a timely manner his/her managerial role with the least possible losses while maximizing managerial potential. These behaviors have been found to have the most profound impact on the safety of an organization's daily activities.

Keywords: managerial competitiveness, extreme situation, safety of an organization's daily activities, socio-technical system

К особенностям рыночных условий функционирования современных организаций относится наличие производственных и экономических рисков, которые предъявляют особые требования, прежде всего, к стратегии и тактике управленческой деятельности руководителя. Оказавшись в новых конкурирующих обстоятельствах вероятностной среды обитания, которая всегда содержит элемент социальной и производственной опасности, руководитель становится центральной фигурой, обеспечивающей эффективность управления, удержания организации «на плаву».

Однако надо признать, что при всей важности и сложности управленческой деятельности в экстремальных ситуациях, требующих концентрации всего профессионального потенциала, действует чрезвычайно болезненный для российских управленческих структур дефицит – дефи-

цит компетентности: способности руководителя успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении управленческих задач. У руководителя, в подавляющем большинстве случаев, не бывает ни достаточных знаний, ни тем более умений и навыков в быстром принятии оптимальных решений во внезапно возникающей чрезвычайной (экстремальной) обстановке. Умение принять, а особенно, осуществить оптимальное решение в исключительно динамичной и напряженной, быстро меняющейся ситуации; организовать четкое взаимодействие жизнеобеспечивающих служб; добиться достоверной и полной информации о происходящих событиях; принять быстрые и эффективные меры к локализации паники и слухов – все это очень сложные действия, требующие специальной подготовки и высокого профессионализма [17].

Цель подготовки современного менеджера заключается в том, чтобы сформировать конкурентоспособную личность управленца, востребованную на рынке труда, полноценно реализующую свой внутренний потенциал в виде приобретенных в процессе обучения и жизненного (профессионального) опыта компетенций и способную к стратегическому осмыслению возможных действий в экстремальных ситуациях. По сути дела, информационная компетентность – умение предвидеть как экстремальную ситуацию, так и алгоритм надежного выживания в ней, характеризует менеджера как конкурентоспособного, способного обеспечить безопасное функционирование вверенной ему организации в любых вероятностно-неопределенных условиях внешней среды [4, 8].

В связи с лавинообразно развивающимися проблемами в рыночной экономике: нездоровая конкуренция, безответственность и ненадежность партнеров по совместному бизнесу, профессиональная некомпетентность, слабая поддержка бизнеса со стороны государственных органов и т.д., фактор конкурентоспособности менеджера становится главным условием, обеспечивающим наибольшую вероятность безопасного выживания организации в непредвиденных (экстремальных) ситуациях [11, 13].

Такую позицию поддерживает основоположник управления конкурентоспособностью Р.А. Фатхутдинов. Он отмечает, что актуальность формирования и развития конкурентоспособных качеств управленца детерминирована тем, что в рыночных условиях конкуренция, с одной стороны, является движущей силой развития общества, с другой, представляет реальную опасность для конкретной личности и производственного коллектива в целом [9].

И.М. Вари, продолжая мысль, отмечает, что функционирование современного общества требует личностей, способных адаптироваться к чрезвычайно сложным условиям жизнедеятельности рыночной экономики, борьбы за высший (лучший) статус в обществе. Бесспорно, речь идет о конкурентоспособной личности [2].

С позиции психологии менеджмента, управление организацией представляет собой очень сложный и многоаспектный вид деятельности по взаимодействию с персоналом, включающий организацию, мотивацию, контроль и другие действия в самых разнообразных жизненных и производственных ситуациях [1].

Кибернетика – наука об общих законах управления в системах любой природы –

биологической, технической, социальной (Н. Винер [3]), рассматривает управление как процесс удержания в равновесии управляемой системы. Это также относится к организации как специфической управляемой системе, где роль управления заключается в удержании стабильности совокупности составляющих процесса управления – организации, планирования, мотивации, принятия решений и коммуникации. Следовательно, выход одной из составляющих системы управления из равновесия представляет опасность для нормативного функционирования системы в целом. Здесь одновременно срабатывают два известных принципа управления: принцип слабого звена и принцип домино. Если в системе управления появляется нестабильное звено, то эта нестабильность быстро развивается и переходит на другие звенья, приводя систему в состояние кризиса, критической точки, за которой функционирование системы невозможно.

Организация в менеджменте понимается как группа (некоторая общность людей более двух), выполняющая одну и ту же профессиональную деятельность, имеющая цель функционирования и единую координацию для достижения этой цели [14]. Процесс удержания в равновесии управляемой системы – организации – дело сотрудников (административного аппарата, линейных руководителей, рабочих и др.). Таким образом, определяющим фактором эффективного управления организацией является так называемый «человеческий фактор».

Такая позиция современного менеджмента отражена в модели организации в виде социотехнической системы (СТС).

СТС – это одна из моделей гипотетического социально-экономического объекта (организация, фирма, предприятие и т. д.), обладающего определенными свойствами; некоторая абстракция, созданная для анализа целей, задач, проблем, функций управления в социально-экономической сфере.

Под СТС понимают любое социально-экономическое образование, обладающее определенной свободой выбора форм деятельности и представляющее собой единую организационную структуру, элементы которой взаимосвязаны и совместно функционируют (по принципу синергии) для достижения поставленной цели. Бинарная модель управления СТС включает две взаимосвязанные подсистемы – социальную и производственную (технико-технологическую) [12].

Важное следствие, которое необходимо сделать на основе анализа СТС, заключается в том, что человеческий фактор, наряду с производственным (технично-технологическим), является главным фактором ее успешного безопасного функционирования. Недооценка человеческого фактора приводит к таким же печальным последствиям, как и недооценка производственных факторов или факторов внешней среды. Но, если производственный фактор и фактор внешней среды в рамках допущений, имеющих место в существующих экономических моделях, поддается расчетам, то человеческая переменная вносит в процесс управления СТС неопределенность и делает процесс управления организацией стохастическим.

Безусловно, два вида управления (управление людьми и управление производством) являются системно важными, но каждый из них приобретает значимость в зависимости от ситуации во внешней и внутренней среде. Практика показывает, что в силу слабости и безграмотности управление людьми (персоналом) в России, а в мировом сообществе – в силу усложняющихся производственных межличностных и межгрупповых отношений, «центр тяжести» в исследовании факторов эффективности и безопасности деятельности организаций перемещается в сторону управления персоналом как наиболее важного специфического звена системы управления. Психология управления рассматривает человека как особую множественно детерминированную подсистему в СТС, где причинно-следственные связи не поддаются известным технократическим законам и имеют свою общую и/или индивидуальную специфику.

Столяренко отмечает, что одни и те же ситуации и факторы могут оказывать диаметрально противоположное, благоприятное и/или неблагоприятное, психологическое воздействие на разных сотрудников. Более того, в аналогичных экстремальных ситуациях, но в разное время, один и тот же человек может вести себя с разной успешностью. Причина этого в решающей роли личностных, индивидуальных особенностей человека, определяющих, прежде всего, значимость для него ситуаций и факторов и возможность адекватно реагировать на них. Ответ на вопрос – как ситуация воздействует, с какой силой, какая реакция у данного человека возникает, предполагает, прежде всего, учет его психической деятельности во всем многообразии ее форм и проявлений как внутренних условий его поведения, – отмечает С.Л. Рубинштейн

[6]. Это важное теоретико-методологическое положение психологии объясняет и причины индивидуализированности реакции разных людей в экстремальных ситуациях.

Понять важность и сложность проблемы учета человеческого фактора в управлении организацией и производством можно на следующем примере. Предположим, что каждая деталь сложной технической системы (самолет) имеет свою «индивидуальность» – характер, настроение, скрытые мотивы, препятствующие успешному функционированию системы в целом, и т. д. Такой самолет никогда не взлетит. Парадоксальный вывод – чтобы СТС функционировала успешно и с минимальным риском, ее надо предельно технократизировать – убрать все подсистемы, имеющие не четкие, вероятностные причинно-следственные связи. Не трудно видеть, что это касается, прежде всего, человеческого звена в системе управления.

В данной статье мы не будем останавливаться на вопросе, как решать проблему реализации человеческого фактора в управлении организациями. Одно понятно, что технократический административно-командный подход к управлению организациями в советской России продемонстрировал всему миру слабость, губительность и стратегическую опасность пренебрежением человеческим фактором. Проводя параллели описанной ситуации с рассматриваемой проблемой экстремальной ситуации, можно сделать вывод, что такой подход (исключающий неординарность человеческого звена) создавал для начинающей советской России ситуацию стратегической экстремальности – экономический и социальный «капкан», в который должна угодить страна в будущем. Следовательно, адекватная оценка человеческого фактора в деятельности руководителя как в прошлом, так и в настоящем, является первостепенной задачей безопасной жизненной и производственной деятельности организации в целом.

В контексте своеобразия отечественного развития науки об управлении производственными коллективами менеджмент правомерно определить как социализированное административно-командное управление нового типа с ориентацией на человеческий фактор и осуществляемое по принципу синергизма. Подчеркнем, что учет человеческого фактора отнюдь не упрощает процесс управления, а напротив:

– делает его намного сложнее, так как теперь необходимо учитывать еще одну множественно детерминированную

составляющую в цепи управления, какой является человеческое звено;

– делает его менее эффективным, так как прохождение управленческих команд в человеческом звене (т. н. «мягкой системе») имеет свою особенную специфику и без знания социально-психологических основ функционирования этого звена эффективно управлять им сложно (по сравнению с технократическим подходом, когда человек рассматривался как простое звено, задача которого успешно выполнить определенную функцию в производственном процессе).

В системе управления именно человек является наиболее подверженным к различным изменениям ситуации фактором, а особенно экстремальным. Человек выступает в системе управления как наиболее ненадежное, опасное, «слабое звено». Напомним, что согласно принципу «слабого звена» – целостность любой системы определяется устойчивостью ее наиболее слабого звена. С точки зрения изучаемой нами проблемы принцип слабого звена можно переформулировать следующим образом – безопасность организации определяется устойчивостью ее относительно слабого звена. При этом понятно, что самым уязвимым опасным элементом системы управления организацией является человек, что связано с его непредсказуемостью и постоянной изменчивостью.

Поэтому при всей необходимости рациональности и административности руководитель для безопасного функционирования системы управления должен обеспечивать развитие самого слабого звена в организации, частью которого является и он сам. Таким образом, можно вывести основную детерминирующую зависимость безопасного управления организацией – «человеческий фактор —> безопасность организации».

В качестве обобщенной причины, нарушающей стабильность организации, с которой может справиться (адаптироваться к ней) только человек, выступает ситуация.

С.И. Ожегов определяет ситуацию как «положение, обстановку, совокупность обстоятельств». В общественных науках ситуация трактуется как обстановка, совокупность условий и обстоятельств, детерминирующих тот или иной характер протекания деятельности [5]. В дальнейшем будем использовать уточненное понятие слова «ситуация» – положение, обстановка, совокупность обстоятельств во внешней или внутренней среде, имманентно предусматривающее наличие занимающей определенную позицию субъекта.

Управленческая ситуация как характеристика сложившегося состояния производственной организации и ее звеньев с точки зрения субъекта управления может быть удовлетворительной или неудовлетворительной. Решения, принимаемые человеком, не всегда логичны: поведением людей движет иногда рациональное действие, иногда чувства.

В целом проблема ситуации признается важнейшим фактором детерминации поведения, состояния и в конечном итоге принятия решения руководителем.

Ситуация может быть простой, сложной – рабочей, сверхсложной – экстремальной. Соответственно, управление делится на штатное нормативное, в пределах нормы и экстремальное. Каждый тип управления требует определенных уровней напряженности, умения и готовности к принятию решения, особенно в экстремальных ситуациях, профессионализма, ответственности, нравственности пр. В целом, интегрирующим все перечисленные показатели в единый комплексный – системный, выступает показатель «конкурентоспособность руководителя». С позиции экстремальной ситуации конкурентоспособность руководителя означает умение, готовность и своевременную реализацию управленческой деятельности с наименьшими возможными потерями для организации (люди, техника, оборудование и пр.) и максимальным управленческим эффектом. Фраза приведена с учетом известной аксиомы потенциальной опасности – ни в одном виде деятельности невозможно достичь абсолютной безопасности [10].

Таким образом, конкурентоспособное поведение руководителя предусматривает эффективное решение проблем организации с наилучшим успехом в любых ситуациях, но прежде всего – экстремальных. Такое поведение в наибольшей степени обеспечивает безопасное функционирование организации. Следовательно, мы имеем уточненную зависимость безопасного управления организацией – «конкурентоспособность руководителя —> безопасность организации».

Список литературы

1. Теория и практика современного менеджмента / В.Д. Андреев, М.А. Боков, Н.С. Матющенко, Г.М. Романова, В.И. Шаповалов / под ред. В.И. Шаповалова. – Сочи: РИЦ СГУТиКД, 2011. – 264 с.
2. Вари М.И. Общая психология. – Киев: Центр учебной литературы, 2007. – 968 с.
3. Винер Н. Кибернетика, или Управление и связь в животном и машине / пер. с англ. И.В. Соловьева и Г.Н. Поварова; под ред. Г.Н. Поварова. – М.: Наука; Главная редакция изданий для зарубежных стран, 1983. – 344 с.

4. Казаков И.С. Информационная компетентность как объект педагогического проектирования // Известия Сочинского государственного университета. – 2013. – № 1. – С. 98.
5. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Оникс, 2011. – 896 с.
6. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 712 с.
7. Токарева Г.Ф. Социология и психология управления: учебно-методический комплекс для студентов всех факультетов и форм обучения. – Уфа: Изд. БИСТ АТиСО, 2007. – 48 с.
8. Тюнников Ю.С. Базовые конструкты содержания дополнительного профессионального образования: методологические вопросы // Вестник Сочинского государственного университета туризма и курортного дела. – 2010. – № 2. – С. 7–16.
9. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
10. Хван Т.А., Хван П.А. Безопасность жизнедеятельности. – М.: Феникс, 2012. – 448 с.
11. Шаповалов В.И., Шуванов И.Б. Конкурентоспособность как составляющая безопасности личности в современном обществе // Вестник Сочинского государственного университета. – 2012. – № 4. – С. 63–71.
12. Шаповалов В.И. Проблема конкурентоспособности в управлении персоналом организации // Управление персоналом. – 2007. – № 15. – С. 43–44.
13. Шаповалов В.И. Теоретико-методологические вопросы личностной детерминации конкурентоспособности руководителя // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 6 (часть 3). – С. 766–770.
14. Шонесси Дж.О. Принципы организации управления фирмой. – М.: МТ-пресс, 2001.
- G.N. Povarova. Moscow, Nauka; Glavnaya redaktsiya izdaniya dlya zarubezhnykh stran, 1983. 344 p.
4. Kazakov I.S. Informatsionnaya kompetentnost kak obekt pedagogicheskogo proektirovaniya, Izvestiya Sochinskogo gosudarstvennogo universiteta. 2013, no. 1, p. 98.
5. Ozhegov S.I. Slovar russkogo yazyka. Moscow, Oniks, 2011. 896 p.
6. Rubinshteyn S.L. Osnovy obshchey psikhologii. SPb., Izd-vo «Piter», 2000. 712 p.
7. Tokareva G.F. Sotsiologiya i psikhologiya upravleniya. Uchebno-metodicheskiy kompleks dlya studentov vseh fakultetov i form obucheniya. Ufa: Izd. BIST ATiSO, 2007. 48 p.
8. Tyunnikov Yu.S. Bazovye konstruktivy sodержaniya dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniya: metodologicheskije voprosy, Vestnik Sochinskogo gosudarstvennogo universiteta turizma i kurortnogo dela. 2010, no. 2, pp. 7–16.
9. Fatkhutdinov R.A. Konkurentosposobnost: ekonomika, strategiya, upravlenie. Moscow, INFRA-M, 2000. 312 p.
10. Khvan T.A., Khvan P.A. Bezopasnost zhiznedeyatel'nosti. Moscow, Feniks, 2012. 448 p.
11. Shapovalov V.I., Shuvanov I.B. Konkurentosposobnost kak sostavlyayushchaya bezopasnosti lichnosti v sovremennom obshchestve, Vestnik Sochinskogo gosudarstvennogo universiteta, 2012, no. 4, pp. 63–71.
12. Shapovalov V.I. Problema konkurentosposobnosti v upravlenii personalom organizatsii, Upravlenie personalom, 2007, no. 15, pp. 43–44.
13. Shapovalov V.I. Teoretiko-metodologicheskie voprosy lichnostnoy determinatsii konkurentosposobnosti rukovoditelya, Fundamentalnye issledovaniya, 2012, no. 6 (ch. 3), pp. 766–770.
14. Shonessi Dzh.O. Printsipy organizatsii upravleniya firmoy. Moscow, MT-press, 2001.

Refereces

1. Andreev V. D., Bokov M.A., Matyushchenko N.S., Romanova G.M., Shapovalov V.I. Teoriya i praktika sovremennogo menedzhmenta / pod red. V.I. Shapovalova. Sochi, RITs SGU-TiKD, 2011. 264 p.
2. Vari M.I. Obshchaya psikhologiya. K., «Tsentr uchebnoy literatury», 2007. 968 p.
3. Viner N. Kibernetika, ili Upravlenie i svyaz v zhivotnom i mashine / per. s angl. I.V. Soloveva i G.N. Povarova; pod red.

Рецензенты:

Боков М.А., д.э.н., профессор, декан экономического факультета Сочинского государственного университета, г. Сочи;

Мельников В.М., д.псих.н., профессор Сочинского государственного университета, г. Сочи.

Работа поступила в редакцию 17.10.2013.