

СОЦИАЛЬНЫЙ ПОТОК КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С.М.СТЕПАНОВА

(Ивановская государственная текстильная академия)

В условиях традиционной организации управления текстильным производством сложно переориентировать целевые установки отдельных служб и подразделений на достижение миссии всей компании. Требуется ее адаптация к изменяющимся условиям. Так, например, работы С.А. Уварова, В.И. Сергеева, А.И. Семенико, А.М.Гаджинского, Ю.М. Неруша, С.В. Гориновой и др. посвящены решению данной проблемы.

В частности, в работе С.В. Гориновой в качестве факторов, снижающих эффективность управления текстильными предприятиями, были выделены: снижение уровня кооперации и потеря устойчивости кооперированных связей; сокращение производственного потенциала; увеличение коммерческого риска; несоответствие интересов собственников и топ-менеджеров; непропорциональное изменение стоимости ресурсов.

В настоящее время учеными-экономистами и практиками-менеджерами вырабатываются новые подходы к организации управления. Особого внимания среди них заслуживает потоковый подход, предлагающий рассматривать в качестве объекта управления не отдельные ресурсы, а сопряженные потоки ресурсов.

Управление всегда представляет собой информационный процесс. Основой управления является информация. Сущность процесса управления изложена в работах как российских, так и зарубежных ученых. Впервые понятие "управление" было ассоциировано с понятием "кибернетика" американским математиком Н. Винером (1894 - 1964) в книге "Кибернетика, или управление и связь в животном и машине" [1].

Основная трудность в точном определении понятия "управление" состоит в том, что управление применяется на различных

многообразных уровнях жизнедеятельности, каждый раз с изменением своих целей и критериев.

В настоящее время существует ряд определений понятия "управления". Одним из наиболее корректных определений является следующее: "Под управлением будем понимать процесс организации такого целенаправленного воздействия на объект, в результате которого объект переходит в требуемое (целевое) состояние" [2].

Управление имеет отношение только к динамическим системам, которые могут передвигаться, изменять свое состояние. Если система статичная, то управлять (изменять) ею невозможно (согласно статусу статичности).

В современной организации одним из наиболее значимых объектов управления является человек. Однако существующие сегодня модели описания организации неудовлетворительны, поскольку в них не учтена социальная компонента. В условиях постоянно изменяющейся внешней среды бизнеса такой функциональный и процессный подходы утрачивают свою актуальность удивительно быстро.

Самым эффективным способом управления на сегодняшний день является потоковый, поэтому многие предприятия переходят на управление потоками и довольно успешно.

Успешность работы организации зависит от грамотно и правильно подобранного персонала, трудящегося в ней. Следовательно, разумно будет попробовать применить самый лучший способ управления к самому важному звену управления, а именно – потоковый подход к управлению персоналом.

Мы предлагаем ввести новое понятие в теорию управления персоналом: "*социальный поток*". В работе под объектом управления будем понимать *социальный*

поток, состояние которого нас интересует, на который мы можем целенаправленно воздействовать, то есть осуществлять управление им [3].

Под социальным потоком (СП) понимаем целенаправленно изменяемые по количеству и качеству человеческие ресурсы хозяйствующего субъекта, обеспечивающие заданную эффективность экономической деятельности.

СП характеризует духовную и физическую составляющие персонала в организации с учетом изменений во времени и пространстве.

При формализации поток можно представить как совокупность взаимосвязанных объектов, существующую как процесс на некотором временном интервале и измеряемую в абсолютных единицах за определенный период времени.

Социальный поток обладает некоторыми свойствами потоков: он находится в движении в течение всего жизненного цикла организации. Элементы социального потока (индивиды, работники) изменяются не только в пространстве и во времени, но меняют и свои качественные характеристики (рабочие места и должности).

СП определяется общими и частными параметрами. Общие параметры: мощность; интенсивность; структурированность (степень функционального разделения труда); направленность; скорость; стабильность; ритмичность; непрерывность; вязкость (взаимозависимость изменений параметров отдельных элементов потока); конфликтность; текучесть (некоррелируемость изменений параметров отдельных элементов потока); мотивированность и др. Частные параметры, например, возрастные; национальные; гендерные; квалифи-

кационные; социально-статусные; статусно-ролевые и т.д.

СП может быть классифицирован по следующим признакам: по уровню – микро-, макро- и мезо- уровни; по отношению к организации – внешний и внутренний; по степени непрерывности – непрерывный и дискретный; по степени регулярности – детерминированный и стохастический; по степени стабильности – стационарный, нестационарный; по степени изменчивости – стационарный и нестационарный и т.д.

Управление социальным потоком предназначено для сохранения его основного качественного содержания, то есть совокупности таких его свойств, утеря которых влечет за собой сбой в работе организации в процессе взаимодействия с внешней средой.

Управление социальным потоком будет реализовываться по следующим этапам: планирование, учет, анализ и регулирование.

Планирование (П) предназначено для формулирования целей всей организации (уровни первого ранга) и отдельных его структурных подразделений (уровни второго ранга). Учет (У) – для получения объективной информации о реальном СП. На каждой его стадии в определенный временной срез. Анализ (А) – для выявления причин отклонения реального СП от заданных величин. Регулирование (Р) – для формирования альтернативных вариантов улучшения состояния СП или приведения уровня реального СП к потенциальному (идеальному).

Взаимосвязь функций управления, на наш взгляд, может быть выражена в виде, представленном на рис. 1.

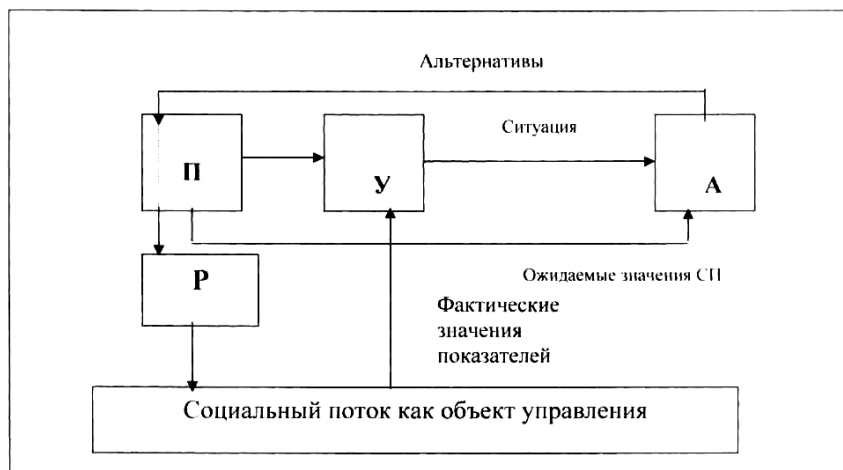


Рис. 1

В зависимости от целей организации приоритетность функций управления социальным потоком может меняться.

Технологический процесс управления социальным потоком проходит определенные этапы (рис.2).



Рис. 2

На первом этапе начинается процесс сбора информации о внешнем окружении.

На втором этапе идет сбор информации о состоянии организации, где будет анализироваться СП. Изучаются системы управления первого, второго и третьего рангов, определяются показатели оценки эффективности реального социального потока.

Полученные данные позволят применить на следующем этапе математические методы для переработки информации и проектирования "потенциального" социального потока.

Третий этап характеризуется переработкой и преобразованием информации с помощью технических средств.

Принятие решений о потенциальном социальном потоке, необходимом для достижения целей организации, осуществля-

ется на четвертом этапе. Здесь используется переработанная и преобразованная информация, характеризующая как внешнюю, так и внутреннюю среду организации.

На основании принятых решений на пятом этапе выдаются управляющие воздействия и команды, с помощью которых будет осуществляться формирование потенциального социального потока или корректировка реального.

Шестой этап характеризуется тем, что здесь реализуются принятые решения, выражающиеся в конкретных действиях (работе). Идет процесс преобразования реального социального потока в потенциальный (требуемый).

Изменение первоначального состояния социального потока под воздействием ин-

формационных процессов происходит на седьмом этапе. Такое изменение происходит под влиянием информации, меняющейся в результате ее переработки.

Восьмой, заключительный, этап последовательности процесса управления социальным потоком характеризуется получением окончательной информации о произошедших изменениях в социальном потоке в результате принятых и реализованных решений и подается на выход.

На выходе полученная информация анализируется, выявляются отклонения от заранее запланированных действий при формировании потенциального социального потока и в случае отклонений от проектных показателей принимается решение о необходимых изменениях в управлении социальным потоком.

В силу особенностей социального потока управление им требует учета следующих его принципов: саморегулирование; изоморфизм; обратная связь; иерархичность управления; деление целого на составляющие; динамическая локализация.

В социальном потоке благодаря наличию связей между элементами реализуется принцип динамического размещения, то есть локализация информации, при которой сообщения передаются во временной последовательности по каналам связи.

Следовательно, одним из свойств социального потока как динамического процесса является организация структуры памяти в виде временной последовательности. Тем не менее, это не исключает статического размещения информации в элементах по-

тока в течение определенного времени. Однако последовательная во времени пересылка сообщений между элементами является главной предпосылкой организации функционирования такого множества элементов, как социальный поток.

Логистическая концепция выделения потокового подхода рассматривается в высших эшелонах управления корпорациями как эффективный мотивированный подход к повышению эффективности системы управления.

Потоковый подход к управлению персоналом дает возможность не только выделить и проанализировать социальную компоненту управленческой деятельности, но и осуществлять ее управление с учетом целей организации. Эта концепция может являться основой экономической стратегии фирм и эффективно использоваться в конкурентной борьбе.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Винер Н.* Кибернетика, или управление и связь в животном и машине. – М.: Сов. Радио, 1958.
2. *Растринин Л.А.* Современные принципы управления сложными объектами. – М.: Сов. Радио, 1980.
3. *Степанова С.М.* Организация как объект социального проектирования // Вестник Ивановской государственной текстильной академии. – 2003, №3.

Рекомендована кафедрой менеджмента. Поступила 29.11.06.