

РАЦІОНАЛЬНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ: ПОВЕДІНКОВА ПАРАДИГМА

Безгін К. С.

*д-р екон. наук, доцент,
Донецький національний університет
імені Василя Стуса (Україна)*

Анотація. Пошук пізнавального інструментарію управлінської взаємодії маркує нормативну парадигму, що ідентифікує деякі аксіологічні орієнтири раціональної управлінської діяльності («як треба»), як необхідну, але не достатню щодо потреб управління людино-розмірними системами. В роботі наголошується, що включення в дослідницьку орбіту менеджменту поведінкової парадигми, дозволять зафіксувати поведінковий ландшафт суб'єкта в різних управлінських ситуаціях з врахуванням його ірраціональної природи («як є»).

Ключові слова: управлінська взаємодія, раціональність, активність, суб'єкт, дослідницька парадигма.

Bezgin K. S., Sc.D. in Economics, Associate Professor, Vasyl' Stus Donetsk National University (Ukraine)

RATIONALITY INTERACTION MANAGEMENT: BEHAVIOR PARADIGM

Summary. The search for cognitive tools for managerial cooperation marks the normative paradigm that identifies some axiological guidelines for rational management («as needed») as necessary, but not sufficient for the needs of management of human-dimensional systems. The paper notes that the inclusion of research in orbit management of behavioral paradigms, will capture behavioral landscape subject to different management situations with regard to its irrational nature («as is»).

Key words: managerial interaction, rationality, activity, subject, research paradigm.

Наукові ідеї ХХ століття, сформульовані в менеджменті, і понині спонукають дослідників з числа теоретиків і практиків шукати, по аналогії з А. Файолем, комбінацію принципів і функцій управління, які дозволять зробити процес керівництва собі подібними підвладним будь-якому обивателю. Результатами цього пошуку є незліченна кількість теорій, концепцій і технологій, що тимчасово викликають стан екзальтації серед їхніх розробників і «проповідників», які пояснюють їх ефективність через: характеристики і поведінку самого суб'єкта управління – стилі управління, концепції лідерства, форми влади; якості керованого суб'єкта (полісуб'єкта) мотивація персоналу, компетентнісний підхід, групова динаміка; характеристики навколишнього середовища цінності і корпоративна культура, і ще цілий ряд подібних концептуальних маніфестів. Було б надто самовпевнено стверджувати, що будь-який з названих або не названих напрямків абсолютно помилковий або недовірливий, однак, всі вони фрагментарні за своєю природою, і націлені на деякий сегмент управлінської реальності організації, що функціонує в стабільних умовах. Складаючи подібні осколкові уявлення, суб'єкт управління марно намагається побачити цілісну й конгруентну карту навколишньої управлінської реальності, так як масштаб теоретичних фрагментів, що втискуються, непорівнянний між собою, а іноді,

не маючи відповідного досвіду, не представляється можливим співвіднести розміри та значимість пропонованих теорій між собою, щоб з'явилася хоча б примарна надія на цілісну карту освоєваної управлінської території. Однак, все це створює у суб'єкта управління, що звачився на використання ментально склеєної карти управлінської реальності припущення, чи ні, загостримо - впевненість у всеосяжному впливі на поведінку значимого соціального оточення, яке має, в представленні керівника, механістично втілювати його образи майбутнього в життя. Управлінська практика руйнує цю впевненість, що з часом призводить до розчарування й індиферентного відношення до колись поглинаючих увагу і зусилля ідей. Кожен з цих підходів акцентує увагу керівника-дослідника на деяких приватних способах, за допомогою яких організації можуть реагувати на ситуацію в певні моменти часу, але розробники, консультанти, коучі та інші апологети цих підходів і напрямків, як правило, вирвані з фактологічного контексту організаційної реальності, впевнені, що саме їх модель пояснює набагато більше, ніж це може здатися на перший погляд. Подібна невідповідність масштабів значимості окремих теорій, що розглядають одну з сотень актуальних управлінських змінних, складає суттєві обмеження на пізнавальну раціональність керівника, як спробу збудувати власну когнітивну карту освоєваної управлінської реальності.

Крім цього, інструментальна раціональність управлінця, як мистецтво орієнтації майбутнього по значущій для нього траєкторії, також неповноцінна, оскільки спирається на лінійні, свідомі вказівки, що обмежують свободу поведінки одержувача і запускають антагоністичні реакції. У зв'язку з цим слід звернути увагу на популярність терміну «об'єкт управління», який в розрізі управлінського дискурсу, передбачає здатність адміністратора-маніпулятора домогтися досягнення організаційних цілей за рахунок зусиль інших людей. Цей управлінський ярлик відображає безособистісний, безактивнісний, матеріалізований, механістичний підхід керівника до сприйняття персоналу, який дотримується об'єктно-орієнтованого підходу в реалізації власних і організаційних цілей, розглядаючи підлеглого лише як інструмент. Теоретики у сфері управління, холодні філософи від менеджменту, схильні до приватних доктрин, рідко говорять про працівника, як про суб'єкта наділеного активністю, власними ціннісно-цільовими орієнтирами, інтересами, інтенціональністю, мотивами, розглядаючи його, переважно, як засіб реалізації організаційних цілей, керуючись в оцінці якості його діяльності, технічними принципами ефективності. Наче в результаті деякого таємничого апгрейда людської раціональності було вирішено, що при будь-яких обставинах, традиційної (ієрархічної) влади суб'єкта управління завжди буде достатньо для того, щоб підлеглі беззаперечно виконували будь-які його доручення. У подібних концепціях передбачається, що керівника має мало цікавити, що відбувається на задвірках свідомих і несвідомих структур його підлеглих, які процеси запускаються, і як змінюється їхнє ставлення до керівника, і реалізованим проектам, що як раз і є ключовим моментом в забезпеченні якості управлінської діяльності в середньостроковій і

довгостроковій перспективі. Все це підштовхує до необхідності постановки назрілого питання. У чому основне джерело поведінкової динаміки управлінських взаємодій? А відповідь можна спрощено сформулювати таким чином: в ситуаційному потенціалі і еволюційно сформованому поведінковому субстраті людини, параметри яких слід синхронізувати між собою, здійснюючи дієві спроби втілення образу майбутнього за рахунок зусиль цільового соціального оточення. Пошук пізнавального інструментарію і оптик, що дозволяють розкрити, розглянути і пояснити внутрішню будову, що обумовлює закономірні поведінкові патерни, визначив вибір методології поведінкових наук, яка дозволила сформулювати дослідницьке питання: «У чому причина фрустрації сучасного працівника? У відчутті смислової депривації і незадоволеності здійснюваною діяльністю або в перманентних маніпуляціях і неможливості творчо впливати на процеси, що відбуваються?». Обидва твердження вірні, однак, наука управління вважає за краще міркувати і фокусувати увагу на механістичному рівні, наділяючи суб'єкта раціональністю і розглядаючи його волю, як поведінковий атавізм у власних управлінських моделях, переміщаючи його в площині організаційного розвитку, як неживу фігуру на шахівниці, абстрагуючись або нівелюючи його активність і когнітивний потенціал в розрізі прийнятих рішень. У подібних лінійних, каузальних моделях набагато простіше ідентифікувати причинно-наслідкові зв'язки, які є невід'ємним атрибутом нормативної дослідницької парадигми. Але в існуючій управлінській реальності, з наростаючою складністю і невизначеністю зовнішнього середовища, найчастіше, наслідок настає раніше відомої керівнику причини, що вимагає розширення рефлексивного поля управлінської співтворчості за рахунок когнітивного потенціалу, як власних співробітників, так і суб'єктів зовнішнього середовища. Все це вимагає збагачення управлінських напрацювань за рахунок включення в дослідницьку орбіту менеджменту суб'єктної феноменології, поведінкових аспектів, нелінійного підходу до управління, що дозволяють на основі спостереження і експериментів зафіксувати ймовірність поведінки суб'єкта в різних управлінських ситуаціях, з яких і складається цілісна управлінська діяльність, а це, в свою чергу, актуалізує використання дескриптивної, поведінкової парадигми.