

Научная статья

УДК 658

DOI: 10.46724/NOOS.2023.2.101-108

А. С. Голубев

ДИНАМИКА МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ В ЯЗЫКАХ SPOD-МИРА И VUCA-МИРА

Аннотация. В фокусе статьи — трансформация модели управления предприятием в условиях перехода от SPOD-мира к VUCA-миру для сохранения устойчивых позиций на рынке и повышения конкурентоспособности. Проведен сравнительный анализ парадигм рациональности в рамках перехода к постнеклассической картине мира. Выявлены инструменты влияния на систему управления предприятия: организационная культура и организационная структура. Показана модель бинарных характеристик системы управления в языках SPOD-мира и VUCA-мира. Отмечено значение мероприятий по закреплению данных характеристик у акторов производства, совершенствованию организационной культуры, преодолению сопротивления изменениям, что является важной предпосылкой формирования гибкого современного предприятия в условиях высокой неопределенности внешней среды.

Ключевые слова: организационная культура, организационная структура, четвертая промышленная революция, постнеклассическая научная картина мира, управление изменениями, сопротивление изменениям, инновационный менеджмент

Ссылка для цитирования: Голубев А. С. Динамика моделей управления в языках SPOD-мира и VUCA-мира // Ноосферные исследования. 2023. Вып. 2. С. 101—108.

A. S. Golubev

DYNAMICS OF MANAGEMENT MODELS IN THE SPOD-WORLD AND VUCA-WORLD LANGUAGES

Abstract. The article focuses on the transformation of the enterprise management model in the context of the transition from SPOD-world to VUCA-world in order to maintain a stable position in the market and increase competitiveness. A comparative analysis of the paradigms of rationality was carried out in the framework of the transition to a post-non-classical picture of the world. The instruments of influence on the enterprise management system are revealed: organizational culture and organizational structure. The model of binary characteristics of the control system in the languages of the SPOD-world and VUCA-world is shown. The importance of measures to consolidate these characteristics among the actors of production, improve the organizational culture, overcome resistance to change, which is an important prerequisite for the formation of a flexible modern enterprise in conditions of high uncertainty in the external environment, is noted.

Keywords: organizational culture, organizational structure, fourth industrial revolution, post-non-classical scientific picture of the world, change management, resistance to change, innovative management

Citation Link: Golubev A. S. (2023) Dynamics of management models in the SPOD-world and VUCA-world languages, *Noospheric Studies*, vol. 2, pp. 101—108.

© Голубев А. С., 2023

В условиях трансформации экономики, ее перехода в цифровую реальность неотъемлемой частью управления любой системой выступает соответствие тем требованиям и вызовам, которые непрерывно возникают в процессе цифровизации всех сфер общественной жизни. XXI век становится веком информации, когда в каждой сфере народного хозяйства оперируются огромные массивы данных, оказывающие постоянное влияние на экономику и все субъекты хозяйствования. В рамках моделей мира данный процесс описан как переход от SPOD-мира к VUCA-миру. Безусловно, такая трансформация затрагивает все составляющие и подсистемы. Возникает проблема необходимости внесения изменений в ту действующую модель управления, которая еще совсем недавно была эффективной [Popova, Shynkarenko, Kryvoruchko, Zéman, 2018; Кузнецов, 2021; Курамшина, Никитина, 2022; Межевов, Желтенков, Рябиченко, 2022]. Модель управления современным предприятием как системой становится в этих условиях гибким и активным процессом, происходит трансформация языка управления, меняется его система.

Активизация всех составляющих системы управления является комплексным процессом и затрагивает как структуру организации, так и ее организационную культуру. Как отмечает В. И. Куликов, построение модели активной культуры начинается с ее глубинных основ: «определения смыслов и ценностей, а затем, последовательно переходя к более поверхностным слоям, нормам поведения и ориентирам деятельности, завершается на уровне проявлений культуры в предметах, системах, отношениях и процессах жизнедеятельности организации» [Куликов, 2004: 479]. В этом заключается саморазвертывание организационной культуры с помощью ряда составляющих: смыслов, ценностей, норм поведения, ориентиров деятельности, а также материальных проявлений культуры.

Ни одна управленческая система не может действовать автономно и сильно подвержена влиянию внешних факторов, факторов микросреды и деятельности стейкхолдеров. В связи с этим перед менеджером любого уровня стоит сложная задача принятия эффективных управленческих решений, которые, с одной стороны, соответствовали внешним условиям и были бы целесообразны, а с другой — вписывались бы в ту модель управления, которая действует на предприятии. Именно такая гармония позволяет обеспечить успешное развитие организации и ее высокую конкурентоспособность на рынке.

К сожалению, достичь такой гармонии на практике очень проблематично, так как возникают препятствия на том или ином уровне внутри системы управления (в организации), которые называют сопротивлением, ведь все инновации и нововведения внедряют в жизнь в борьбе с традициями. Сопротивление изменениям на предприятии может носить активный или пассивный характер, быть открытым или скрытым, но это естественный и неотъемлемый процесс, которому присущи все системы управления.

Как отмечает В. Н. Еремин, «на процесс сопротивления изменениям влияет целый комплекс причин экономического, организационного, личностного, социального, информационного и иного плана» [Еремин, 2018: 266]. На наш взгляд, это сопротивление можно минимизировать не только длительным процессом формирования активной организационной культуры предприятия, но и более локальными средствами в рамках постановки целей и задач инновационного плана.

Перспективным, на наш взгляд, инструментом управления в таких условиях является модель постановки целей SMARTER, основанная на уже проверенной и апробированной парадигме SMART. Целеполагание выступает первичной фазой управления, в рамках данного процесса происходят формирование стратегической цели управления, разработка совокупности подцелей с помощью построения их дерева. Чем же отличается модель SMARTER? Данная методика выступает комплексом следующих составляющих:

1. Specific — требование конкретности, ясности и четкости поставленных целей. Ключевой ошибкой в постановке целей зачастую выступает как раз недостаток конкретности: отсутствие четко запланированных сроков реализации, конкретно закрепленных сотрудников, ответственных за данное направление, расплывчатость формулировок и другие факторы, порождающие барьер воплощения запланированного в жизнь.

2. Measurable — требование измеримости поставленных целей, наличие системы количественных показателей, раскрывающих эффективность реализации, подлежащих оценке.

3. Achievable (Attainable) — требование достижимости поставленных целей выступает немаловажной составляющей, в этой связи проводится комплексный анализ реализуемости планируемых целей. Соотносятся производственные мощности, проводится анализ соответствия производственного, трудового, инновационного потенциалов предприятия запланированной цели.

4. Realistic — требование реалистичности поставленных целей применительно к конкретной ситуации. Ситуационный подход в современных условиях играет немаловажную роль. Решения в такой реальности требуют особой гибкости и зависят от внешней среды, а следовательно, должны подстраиваться под изменения внешнего плана.

5. Time bound — требование ограниченности по времени, в соответствии с этим положением цель должна иметь наиболее конкретный временной промежуток реализации, а подцели выступают промежуточным отчетным результатом. В современных условиях временные рамки очень ограничены, что должно быть учтено при планировании целей и принятии управленческих решений.

6. Evaluate — требование регулярной оценки реализации поставленных целей, их корректировка и актуализация по мере возникновения новых изменений внешней и внутренней среды предприятия. Контроль выступает важной функцией менеджмента, позволяет не только оценить степень реализации поставленной цели, но и скорректировать в условиях постоянно изменяющейся внешней среды.

7. Re-Do — требование гибкости, необходимости трансформации поставленных целей после проведенной комплексной оценки по вышеуказанным направлениям. Заключительное требование в системе целеполагания SMARTER, акцентирующее внимание на ключевой черте современной ситуации — гибкости.

Отметим, что не всегда можно провести объективный анализ целеполагания по всему комплексу направлений, однако необходимо обеспечить системный подход в данном вопросе. На наш взгляд, рассматриваемая парадигма SMARTER не всегда учитывает мотивационный аспект, который зачастую может выступать ключевым моментом в реализации сложных целей, стоящих перед организацией в условиях изменений в виде личных потерь того или иного работника.

В научной литературе при анализе цифровизации экономики значительное внимание уделяется технико-технологическим изменениям, а вопросы организационно-управленческого плана остаются в стороне. А для создания целостной системы между этими взаимосвязанными составляющими должна быть гармония. Это обязательное требование для эффективного внедрения инновационных технологий в любой организации.

Если рассматривать вопрос формирования научной картины мира и ее эволюцию, то можно провести множество аналогий по вопросам становления экономической системы, а соответственно, производственной системы как единицы на уровне микроэкономики. Уточним, что «картина мира представляет собой сложившуюся на конкретном этапе развития человечества совокупность представлений о структуре окружающей человека действительности, а также способах ее функционирования и развития» [Волков, 2010: 174].

Научная картина мира является не только совокупностью определенных знаний и методологий, а представляется результатом их взаимосогласования и организации в новую систему, представляющую собой совокупность взаимосвязанных элементов, образующих определенную целостность. Отсюда мы видим синергетический эффект, который присущ всем организационным системам. Картина мира, как и любая система управления любого уровня, формируется как составная часть мировоззрения и интегрирует знания и опыт, накопленный человечеством. В этом понятия картины мира и системы управления во многом схожи, различаются лишь рамки и уровень функционирования системы предприятия и глобальной системы (общества).

Научная картина мира носит системный характер, а одна из ключевых ее функций — интегративная, данный вопрос может рассматриваться не только на уровне человечества, но и на уровне страны (макроуровень), региона (мезоуровень) и предприятия (микроуровень). В процессе формирования научной картины мира в сознании конкретной личности проводится аналогия формирования ценностей, присущих активной организационной культуре в организации, когда смысловая составляющая доносится до каждого работника и происходит формирование организационного сознания как подобия общественного в развитии картины мира.

Процесс эволюции научной картины мира предполагает последовательный переход классической, неклассической к постнеклассической картине мира. Классическая научная картина мира рассматривается несколько статичной системой, так как основывается на обладании истинным знанием, наблюдается линейное развитие. Однако универсальность законов классической механики была поставлена под сомнение с открытием законов термодинамики — так возникла неклассическая научная картина мира, основывающаяся на новом факторе — случайности. Такому переходу способствовал научно-технический прогресс, в том числе работы, связанные с теорией относительности. Развитие любой системы в данных условиях действует целенаправленно, но ее состояние в каждый момент времени подвержено тем или иным изменениям, которые подчиняются закону вероятности. Неклассическая реальность постоянно сталкивается с изменениями, вызванными социальными факторами, погружается в серьезную зависимость от ситуации.

Если рассматривать современную постнеклассическую научную картину мира, то фактор неопределенности усиливается под влиянием огромного числа внешних причин. Развитие в таких условиях проходит в рамках нелинейности и высокой доли случайных факторов. В. П. Кохановский, рассматривая вопрос новой рациональности, отмечает широкое использование следующих ориентаций в постнеклассической научной картине мира: нелинейность, необратимость, неравновесность, хаосомность. А в новую рациональность включаются такие понятия, как интуиция, неопределенность, эвристика, польза, удобство, эффективность [Кохановский и др., 2003: 186].

Что же стало толчком к переходу от неклассической к постнеклассической научной картине мира? В первую очередь, это научно-технические разработки в сфере информационных технологий, развитие искусственного интеллекта, цифровизация всех сфер общественной жизни. Рассмотрим подробнее процесс эволюции системы управления в условиях неклассической и постнеклассической научной картины мира применительно к менеджменту организации.

Вопрос о трансформации и переходе к цифровой реальности в научной литературе описан как переход от SPOD-мира к VUCA-миру посредством четвертой промышленной революции, массового распространения искусственного интеллекта и цифровых технологий. Модели управления в данных системах должны кардинально различаться, как это было показано при сравнении различных научных картин мира. Рассмотрим данные модели подробнее.

SPOD-модель представляет собой устойчивую, определенную систему, применительную ко всему миру, где ключевыми параметрами выступают следующие черты: *steady* — устойчивость; *predictable* — предсказуемость; *ordinary* — простота; *definite* — определенность.

Если говорить о парадигме управления в такой модели, то она будет основываться на пассивных характеристиках, так как любая организационная система действует в условиях определенности, может самостоятельно определять ориентиры и направления развития. Горизонты планирования на данном уровне рассчитываются в годах, а система является устойчивой и поддается прогнозированию, а следовательно, эффективному стратегическому планированию. Наряду с классической это соответствует и неклассической научной картине мира, так как последняя основывается на теории относительности и вероятность наступления того или иного исхода может быть рассчитана. Система управления в рамках данных научных картин мира соответствует SPOD-миру, основывается на определенности, хоть и временами ограниченной.

Любая система управления должна быть актуальной и соответствовать условиям внешней и внутренней среды. Так, анализируя вышеуказанные черты SPOD-мира, действующего в условиях неклассической научной картины мира, можно выделить ряд характеристик, приоритетных ценностей, присущих системе управления в данной парадигме, например:

- традиционность, подразумевающая стремление к традиционным направлениям развития организации, ее технико-технологических, организационно-управленческих составляющих;
- линейность, предполагающая линейный процесс развития, возможность эффективного прогнозирования и планирования на предприятии;
- объектность, в рамках которой предприятие в меньшей степени зависит от условий внешней среды и ситуационного фактора;

— централизованность, в условиях которой процесс делегирования полномочий сводится к минимуму и не требуется в результате эффективного и долгосрочного планирования;

— исполнительность, ввиду высокой степени определенности и равномерности развития данное качество присуще всем группам работников: руководителям, специалистам, рабочим;

— бесконфликтность как противоположная черта критичному мышлению.

Таким образом, данная система управления обладает высокой пассивностью, что вызвано требованиями SPOD-мира и эффективно в таких условиях. Но в условиях постоянных изменений данная система не может быть жизнеспособной, она не готова к изменениям любого плана — как технико-технологическим, так и организационно-управленческим. В условиях изменчивости среды данная система требует перестроения смысловых ориентиров, характеристик и целей.

С широким развитием информационных технологий возникает необходимость кардинальных изменений в модели управления. Аналогично постнеклассической научной картине, новые условия, в рамках которых возникла парадигма VUCA-мира, сформировали современные, уже активные характеристики: *volatility* — нестабильность; *uncertainty* — неопределенность; *complexity* — сложность; *ambiguity* — неоднозначность.

Таким образом, указанные черты являются противоположными предыдущей модели. Соответственно, жизненной необходимостью предприятий является переориентация действующей системы управления в ту, которую диктуют условия рынка. Высокая степень неопределенности осложняет все процессы управления, в том числе планирование. Если в предыдущей модели мы говорили о стратегическом планировании, измеряющемся годами, то в этих условиях можно уверенно планировать лишь на несколько месяцев. Об этой трансформации можно говорить в условиях перехода от неклассической к постнеклассической научной картине мира, возникают новые вызовы внешней среды, которая подвергается постоянным изменениям.

Следовательно, система управления, которая может успешно функционировать в условиях VUCA-мира, должна быть активной и гибкой. Соответственно, меняется система приоритетных ценностей, вызванных переходом от пассивной к активной организационной культуре. Данный вопрос можно рассматривать в контексте различных групп работников, например руководителей, специалистов и рабочих. В этих группах, в зависимости от подразделения и занимаемой должности, уровень активности организационной культуры может отличаться, но тенденция сокращения пассивности должна быть по всем категориям.

Важным элементом активизации производственной деятельности выступают факторы внутренней среды организации. Система ценностей организационной культуры выступает в данном случае системой управления активности и должна отвечать определенным требованиям, носить такие характеристики, как:

— инновационность, которая становится необходимым фактором деятельности не только руководителей и специалистов, но и рабочих, так как система инновационного потенциала предприятия затрагивает все категории и группы работников;

— гибкость (нелинейность), выступающая возможностью постоянно подстраиваться под условия, диктуемые рынком в части принятия решения, их контроля и исполнения;

— субъектность, которая представляет собой в данном случае ориентацию не на собственное производство, а строгую зависимость от внешних условий, например вызовов макроэкономических факторов, контактной среды или требований потребителей, выступающих ключевым игроком в условиях VUCA-мира;

— децентрализованность, предполагающая всестороннее повышение делегирования тех или иных полномочий, функций менеджмента для повышения их эффективности в условиях огромных массивов информации;

— инициативность, которая должна быть объективной и исходить от различных категорий и групп работников, что в условиях VUCA-мира может выступать возможностью развития;

— критичность, представляющая собой конструктивный аналитический процесс, направленный на выработку новых управленческих решений или корректировку планов, задач, результатов.

VUCA-мир — система динамичная, постоянно изменяющаяся и подвергающаяся вызовам экономического, политического, технико-технологического и иного характера. С одной стороны, это открывает новые возможности для предприятий и организаций, а с другой — строит барьеры, связанные с неопределенностью рыночной ситуации. Для построения эффективной системы управления необходимо трансформировать и перенаправить систему ценностей в новое русло. В рамках данной работы был предложен пример трансформации ценностей активной системы управления в условиях новой системы VUCA-мира.

Отметим, что данная структурная и культурная характеристика предприятия, выступая неотъемлемой составляющей инновационного потенциала компании, носит комплексный характер и относится ко всем категориям работников. Важно рассматривать данный вопрос применительно к руководителям, специалистам и рабочим. Комплекс мероприятий в зависимости от группы работников, уровня управления может варьироваться согласно дифференцированным профилям активности/пассивности организационной культуры предприятия. Все изменения, которые проводятся в рамках организационно-управленческой составляющей и вызваны факторами внешней среды, должны проводиться в гармоничном единстве с изменениями, касающимися технико-технологической базы предприятия. Следует учитывать, что формирование активной организационной культуры, вызванной условиями внешней среды, происходит на всех этапах жизненного цикла предприятия: от формирования и становления, расцвета до кризиса и ликвидации, поэтому данному направлению необходимо постоянно уделять значительное внимание.

Библиографический список / References

- Волков В. В. *Философия: основные проблемы, понятия, термины*. СПб.: Санкт-Петербургский институт психологии и акмеологии, 2010. 300 с.
(Volkov V. V. *Philosophy: main problems, concepts, terms*, St. Petersburg, 2010, 300 p. — In Russ.)
- Еремин В. Н. *Теория менеджмента: организационное поведение*. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2018. 392 с.
(Eremin V. N. *Management theory: organizational behavior*, Ivanovo, 2018, 392 p. — In Russ.)

- Кохановский В. П., Золотухина Е. В., Лешкевич Т. Г., Фатхи Т. Б. *Философия для аспирантов*. Ростов н/Д: Феникс, 2003. 448 с.
(Kokhanovsky V. P., Zolotukhina E. V., Leshkevich T. G., Fathi T. B. *Philosophy for post-graduate students*, Rostov-on-Don, 2003. 448 p. — In Russ.)
- Кузнецов С. А. Методика оценки показателей эффективности управления человеческими ресурсами в условиях инновационного развития // *Регион: системы, экономика, управление*. 2021. № 1 (52). С. 126—132.
(Kuznetsov S. A. Methods for assessing the effectiveness of human resource management in terms of innovative development, *Region: systems, economics, management*, 2021, no. 1 (52), pp. 126—132. — In Russ.)
- Куликов В. И. *Регулирование производственной активности организации*. М.: Наука, 2004. 624 с.
(Kulikov V. I. *Regulation of the production activity of the organization*, Moscow, 2004, 624 p. — In Russ.)
- Курамшина А. В., Никитина Н. Н. Управление организацией в современном представлении мира // *Экономика строительства*. 2022. № 10. С. 21—31.
(Kuramshina A. V., Nikitina N. N. Management of the organization in the modern view of the world, *Construction Economics*, 2022, no. 10, pp. 21—31. — In Russ.)
- Межевов А. Д., Желтенков А. В., Рябиченко С. А. Новые требования к менеджменту в условиях ускорения изменений внешней среды // *Вестник университета*. 2022. № 11. С. 71—76.
(Mezhevov A. D., Zheltenkov A. V., Ryabichenko S. A. New requirements for management in conditions of accelerating changes in the external environment, *Bulletin of the University*, 2022, no. 11, pp. 71—76. — In Russ.)
- Popova N., Shynkarenko V., Kryvoruchko O., Zéman Z. Enterprise management in VUCA conditions // *Економічний часопис-XXI*. 2018. Vol. 170, no. 3-4. P. 27—31.
(Popova N., Shynkarenko V., Kryvoruchko O., Zéman Z. Enterprise management in VUCA conditions, *Economic chronology-XXI*, 2018, vol. 170, no. 3-4, pp. 27—31. — In Ukr.)

Статья поступила в редакцию 23.11.2022; одобрена после рецензирования 10.01.2023; принята к публикации 31.01.2023.

The article was submitted 23.11.2022; approved after reviewing 10.01.2023; accepted for publication 31.01.2023.

Информация об авторе / Information about the author

Голубев Александр Сергеевич — аспирант кафедры менеджмента, Институт социально-экономических наук, Ивановский государственный университет, г. Иваново, Россия

Golubev Aleksandr Sergeevich — Postgraduate Student, Department of Management, Institute of Social and Economic Sciences, Ivanovo State University, Ivanovo, Russian Federation