

ТЕОРИЯ МОДЕЛЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ СИСТЕМ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ

к.э.н. Лукьянихина О.А., Денисенко П.А.

По ходу своей деятельности в результате постоянных изменений на рынке, научного прогресса или же действий конкурентов любая компания сталкивается с необходимостью внутренних преобразований. В зависимости от сложности исследователи выделяют три их типа. При преобразованиях первого типа компания просто совершает определенные действия ради нужного результата и при этом ничего не изменяет в привычном стиле работы. Например, выделение непрофильных активов ради концентрации на основном бизнесе. Второй уровень сложности означает работу по-новому, но с конкретными целевыми показателями. Например, сотрудничество с университетами, чтобы обеспечить приток новых идей. Третий – это уровень самых глубоких, культурных преобразований, например переход от культуры реагирования на события к культуре инициативы [1].

За последние 15 лет в развитых странах стали очень популярны программы повышения организационной эффективности, несмотря на сложность их реализации.

Западными специалистами рекомендуется применять теорию моделей человеческих систем. С помощью определённых тестов определяются ключевые характеристики данной группы людей и их взаимоотношений в процессе выполнения работы. Исходя из полученных данных, выделяется тип системы, наиболее характерный для данного коллектива. Дальнейшие действия по внедрению изменений производятся по схеме, оптимальной для данного типа.

Учёными-практиками выделены 4 характерных типа человеческих систем: закрытая, случайная, открытая и синхронная [2].

Закрытая (closed) система очень иерархична. Решения принимаются сверху. Она сопротивляется изменениям и редко использует инновации. Это крупные банки, страховые компании.

В неэффективных закрытых системах руководство бывает не просто сильным и авторитарным, но даже деспотичным и лишаящим всяких полномочий. Но тут есть чёткая субординация, что может быть весьма полезно, особенно в минуты кризиса.

Случайная (random) система является полной противоположностью закрытой. Иерархия вообще не признается. Работа важнее организации. Многие high-tech компании, художественные и рекламные агентства имеют тенденцию образовывать случайные системы.

Случайные системы наиболее гибки из всех систем. Там много инноваций, свободного мышления и творчества. В неэффективной версии много хаоса и конфликтов. Такая организация подвержена кризисам.

Открытая (open) система для многих является идеалом. Она содержит много положительного — большие полномочия, многочисленные перспективы, разнообразие, менее выраженная иерархия, консенсус, общение. Однако навыки работы в открытой системе в нашем обществе развиты очень слабо. А их сложность явно недооценивается.

Синхронная (synchronous) система чаще встречается в восточных культурах, например, в Японии. В основе лежит глубокая вера, большая цель или философия. Люди, принадлежащие этой системе, имеют одну и ту же систему ценностей. И это порождает в них чувство сплоченности. Синхронная система очень гармонична, упорядочена естественным образом. Примеры синхронных систем в нашей культуре — это религиозные организации.

Многие принципы синхронных систем заимствуются и внедряются в другие системы: цель, перспектива, ценности — все эти понятия оттуда. Однако понять набор соответствующих умений и их применение чрезвычайно сложно для человека из другой среды.

Необходимо отметить, что на самом деле не существует той или иной системы в чистом виде. Есть лишь комбинации этих систем (с доминированием одной из них). Лучшие системы содержат в себе характеристики каждого типа систем, что делает их гибкими и связными.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Психология управления преобразованиями, Emily Lawson, Colin Price, The McKinsey Quarterly (№2, 2003) - <http://www.vestnikmckinsey.ru/>
2. Управление изменениями через модели человеческих систем: Четыре типа систем, Alan J. Slobodnik, Deborah Slobodnik - <http://management-magazine.ru/>.